

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Η ηθική παρενόχληση (mobbing) ως συγκαλυμμένη μορφή βίας στην
ελληνική Δημόσια Διοίκηση

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Χριστίνα Ν. Δρούτσα

Αθήνα, 2025

Τριμελής Επιτροπή

Λάμπρος Μπαμπαλιούτας Επίκουρος Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

(Επιβλέπων)

Χριστίνα Ζαραφωνίτου, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Διαμάντω Αναγνώστου, Αναπλ. Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Χριστίνα Ν. Δρούτσα, 2025

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διδακτορικής διατριβής εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διδακτορικής διατριβής για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διδακτορικής διατριβής από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

*«Η διαστροφή γοητεύει, θέλγει και τρομάζει...»
Marie France Hirigoyen*

*«Οι περισσότεροι από εμάς αναγνωρίζουμε έναν νταή. Ένας νταής δεν απαιτεί
ορισμό λεξικού. Ο νταής μέσα το σπίτι έχει τα ίδια χαρακτηριστικά με τον νταή στην
αυλή του σχολείου, τον νταή στο χώρο εργασίας, τον νταή στο γήπεδο ποδοσφαίρου
και τον νταή στον κυβερνοχώρο».
K.R.Sawyer*

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

- ACAS : Advisory Conciliation and Arbitration Service (Συμβουλευτική, Υπηρεσία Συνδιαλλαγής και Διαιτησίας)
- ADS : Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Ομοσπονδιακή Υπηρεσία κατά των διακρίσεων)
- AFS : Alternative for Sweden
- AGG : German Equal Treatment Act (Πράξη για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία)
- ASB : Adverse Social Behaviour
- AT : Austria
- BAG : Bundesarbeitsgericht (Γερμανικό Ομοσπονδιακό Εργατικό Δικαστήριο)
- BAuA : Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο για την Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία)
- BE : Belgium
- BG : Bulgaria
- BGB : Γερμανικός Αστικός Κώδικας (Bürgerliches Gesetzbuch)
- BMAS : Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων)
- BMAS : Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail (Γαλλική Δημοκρατική Συνομοσπονδία Εργασίας)
- CGT : Confédération Générale du Travail (Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας)
- CHSCTs : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions du Travail (Επιτροπή Υγιεινής, Ασφάλειας και Συνθηκών Εργασίας)
- CHSWC : Committee on health, safety, and working conditions (Επιτροπή Υγείας, Ασφάλειας και Συνθηκών Εργασίας)
- CY : Cyprus
- CZ : Czech Republic
- DDA : Developmental Disabilities Administration (Διαταραχή Προσαρμογής)
- DE : Germany
- DK : Denmark
- DPP : Director of Public Prosecution (Διευθυντής της Εισαγγελίας)
- EE : Estonia
- EL : Greece
- ES : Spain
- ESENER : European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks
- Eu-osh : Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία
- EWCS : European Working Conditions Surveys
- FI : Finland
- FR : France
- GDA : Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (Κοινή Γερμανική Στρατηγική για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία)
- GG : Grundgesetz
- HAS : Health and Safety Authority(Αρχή της Υγείας και Ασφάλειας)

HR : Croatia

HR : Human Resource (Ανθρώπινο Δυναμικό)

HSE : Health and Safety Executive

HSWA : The Health and Safety at Work Act

HU : Hungary

IE : Ireland

ILO : International Labour Organization (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας)

INRS : Institut national de recherche et de sécurité

ISPEL : Istituto Superiore per la Prevenzione E la Sicurezza del Lavoro

IT : Italy

LT : Lithuania

LU : Luxembourg

LV : Latvia

MT : Malta

NL : Netherlands

OHS :Occupational health and safety
(Κοινή Στρατηγική Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας)

OSZSP : Odborový svaz zdravotníctví a sociální péče ČR
(Συνδικάτο Υγείας και Κοινωνικής Φροντίδας)

PL : Poland

PT : Portugal

PTSD : Posttraumatic stress disorder
(Μετατραυματικό Στρες)

RIDDOR :The Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations

RO : Romania

SE : Sweden

SFS : Swedish Code of Statutes

SI : Slovenia

SK : Slovakia

UK : United Kingdom

ULG : University of Liege

UZS : Unie Zamestnávateľských Svazu Českej Republiky (Ένωση Εργοδοτικών Ενώσεων της Τσεχικής Δημοκρατίας)

WEA : Workers' Educational Association
(Αρχή Εργασιακού Περιβάλλοντος)

WEA :Working Environment Authority
(Αρχή για το Εργασιακό Περιβάλλον)

WHO : Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας

WRC : Workplace Relation Commission
(Επιτροπή Εργασιακών Σχέσεων)

ZPO : Zivilprozessordnung
(Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας)

EE : Ευρωπαϊκή Ένωση

Άρθ. : Άρθρο

EK : Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

ΕΚΤ : Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
ΕΟΚ : Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
ΗΠΑ : Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
ΜΚΟ : Μη κυβερνητική οργάνωση
Ν.: Νόμος

ΟΑΣΕ : Οργανισμός για την Ασφάλεια και τη Συνεργασία στην Ευρώπη
ΟΗΕ : Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών
ΟΟΣΑ : Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και την Ανάπτυξη
π.χ.: παραδείγματος χάριν
Υπναρά.: Υπ' αριθμό(ν)

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όσους με στήριξαν και συνέβαλαν έμπρακτα στην επιτυχή ολοκλήρωση της διδακτορικής μου Διατριβής.

Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα μου, Μπαμπαλιούτα Λάμπρο, Επίκουρο Καθηγητή Παντείου Πανεπιστημίου, για την καθοδήγησή του καθώς και τα υπόλοιπα μέλη της Τριμελούς Επιτροπής Ζαραφωνίτου Χριστίνα, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου και Αναγνώστου Διαμάντω, Ανάπλ. Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου.

Επίσης, ευχαριστώ θερμά τον Δρ. Κοΐνη Αριστοτέλη, δημιουργό της ελληνικής εκδοχής του ερωτηματολογίου WPVB (Workplace Psychologically Violent Behaviours/ Κλίμακα της Βίαιης Ψυχολογικής Συμπεριφοράς), ο οποίος μου έδωσε άδεια για τη χρήση αυτού καθώς και όλους όσους συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα, αφιερώνοντας χρόνο για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Δεν θα μπορούσα να μην αναφέρω τον καλό φίλο και συνάδελφο Γιώργο Παραμανίδη που συμπλεύσαμε σε αυτό το ταξίδι γνώσης.

Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ, στο σύζυγό μου Χρήστο και στα παιδιά μας Νίκο και Νεκτάριο, για τη στήριξή τους και την αμέριστη συμπαράστασή τους.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1 Κοινές αιτίες πρόκλησης εργασιακού άγχους (Ελλάδα)	50
Εικόνα 2 <i>Ο εργαζόμενος υπόκειται σε απαράδεκτες συμπεριφορές όπως εκφοβισμό ή παρενόχληση;</i>	51
Εικόνα 3 Περιπτώσεις εργασιακού άγχους (%) ανά χώρα.....	52
Εικόνα 4 Συνηθέστερες μορφές εργασιακού άγχους.	52
Εικόνα 5 <i>Παράγοντες που προκαλούν εργασιακό στρες: Το να υφίσταται κάποιος ανάρμοστη συμπεριφορά όπως bullying ή παρενόχληση (αποτελέσματα κατά φύλο και ηλικία).</i>	53
Εικόνα 6 <i>Παράγοντες που προκαλούν εργασιακό στρες: Το να υφίσταται κάποιος ανάρμοστη συμπεριφορά όπως bullying ή παρενόχληση (αποτελέσματα κατά μέγεθος εργασιακού περιβάλλοντος και δεδουλευμένων εργατωρών)</i>	54
Εικόνα 7 Ποσοστά εργασιακής βίας ανά χώρα στην Ε.Ε των 27.....	55
Εικόνα 8-Στην εικόνα αυτή αποτυπώνονται τα πιο σημαντικά στοιχεία του mobbing.	65
Εικόνα 9 <i>Τρόποι έκφρασης ηθικής παρενόχλησης</i>	69
Εικόνα 10-Μοντέλο του Leymann	79
Εικόνα 11- Μοντέλο του Einarsen	80
Εικόνα 12-Μοντέλο του Ege	80
Εικόνα 13- <i>Οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης</i>	83
Εικόνα 14 Ποσοστό των εταιρειών που ακολουθούν διαδικασίες για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού/παρενόχλησης και της εργασιακής βίας	106
Εικόνα 15 Σχέδιο δράσης και διαδικασίες που εφαρμόζονται κατά των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, ανά ομάδα τομέα δραστηριότητας	109
Εικόνα 16 «Υπάρχει διαδικασία για την αντιμετώπιση πιθανών περιπτώσεων εκφοβισμού ή παρενόχλησης;»	110
Εικόνα 17 Συγκριτικά αποτελέσματα των ερευνών ESENER 2 & 3	111
Εικόνα 18 Αποκλίνουσα κοινωνική συμπεριφορά και απόσταση εξουσίας	112
Εικόνα 19- Poster campaign about workplace harassment. Πηγή:	149
Εικόνα 20 Procedural Model of Intervention-Ireland. Πηγή: Report of the Expert Advisory Group on Workplace Bullying.....	173
Εικόνα 21 Διαδικασίες πρόληψης της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο στην Ιρλανδία.....	178
Εικόνα 22 Αφίσσα Mi piace lavorare(mobbing)	194
Εικόνα 23 "MOBBING" : quando trabalhar, é aterrador-"MOBBING" – «όταν δουλεύεις, είναι τρομακτικό»	204

Εικόνα 24 Η συχνότητα των περιστατικών mobbing στη Σλοβενία κ ο τρόπος διαχείρισης αυτών.	240
Εικόνα 25 Μεθοδολογία διαχείρισης και αντιμετώπισης ηθικών και δεοντολογικών διλημμάτων.	293
Εικόνα 26 Αποτελέσματα Έκθεσης πεπραγμένων του Σ.ΕΠ.Ε, 2017.	308
Εικόνα 27 Ειδική Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη «Ίση Μεταχείριση»	313
Εικόνα 28 «Ποσοστό επιτυχίας των εθνικών κυβερνήσεων των ΚΜ ως προς την καταπολέμηση της διαφθοράς»	321
Εικόνα 29 <i>Citizens' attitudes towards corruption in the EU in 2023</i>	322
Εικόνα 30 Ευρωπαίοι πολίτες και Διαφθορά 2022.	322
Εικόνα 31 «Άποψη των πολιτών για τη διαφθορά στη χώρα τους»	323
Εικόνα 32 Worldwide Governance Indicator	336

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1 Διάφοροι όροι και ορισμοί ψυχολογικής βίας στους χώρους εργασίας	40
Πίνακας 2 Ενέργειες που αποτελούν παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον.	57
Πίνακας 3 Υποκατηγορίες κλίμακας μέτρησης σχέσης φύλου-ηθικής παρενόχλησης.	58
Πίνακας 4 Συχνότητα εμφάνισης ηθικής παρενόχλησης σε δημόσιους υπαλλήλους του νομού Σερρών.....	60
Πίνακας 5 Τρόποι αντίδρασης στην ηθική παρενόχληση.....	61
Πίνακας 6 Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στον εργαζόμενο	85
Πίνακας 7 Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στον οργανισμό-φορέα.....	86
Πίνακας 8 Πολιτικές των κρατών ομαδοποιημένες σύμφωνα με το πρότυπο διακυβέρνησης για το mobbing	99
Πίνακας 9 Συντομογραφίες των Κρατών Μελών-EU 27	100
Πίνακας 10 Κατηγοριοποίηση κρατών βάσει κατηγορίας δημόσιων πολιτικών πρόληψης	102
Πίνακας 11 Επίλυση συγκρούσεων και παροχή συμβουλευτικής στο χώρο εργασίας, ανά τύπο εθνικών πολιτικών πρόληψης για τη βία και τον εκφοβισμό.....	107
Πίνακας 12 Ν.4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021)-ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗ ΒΙΑ Κ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	283
Πίνακας 13 Δημόσιοι Φορείς που συμμετείχαν στην έρευνα.....	343
Πίνακας 14 Δημογραφικά χαρακτηριστικά (N=324).....	375
Πίνακας 15 Δείκτες περιγραφικής στατιστικής των υποκλιμάκων του ερωτηματολογίου «Η ηθική παρενόχληση (mobbing) ως συγκαλυμμένη μορφή βίας στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση»	381
Πίνακας 16 Αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney για την αξιολόγηση διαφορών του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με το φύλο.....	382
Πίνακας 17 Αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney για την αξιολόγηση διαφορών του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με το φύλο	384
Πίνακας 18 Αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney για την αξιολόγηση διαφορών του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με το φύλο	386
Πίνακας 19 Αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney για την αξιολόγηση διαφορών του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το φύλο	388
Πίνακας 20 Αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal Wallis για την αξιολόγηση της συσχέτισης του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με την εκπαίδευση	391
Πίνακας 22 Αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal Wallis για την αξιολόγηση της συσχέτισης του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με την εκπαίδευση	394

Πίνακας 23 Αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal Wallis για την αξιολόγηση της συσχέτισης του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με την εκπαίδευση	396
Πίνακας 24 Αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney για την αξιολόγηση διαφορών του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με τη θέση μέσα στο φορέα	398
Πίνακας 25 Αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney για την αξιολόγηση διαφορών του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με τη θέση μέσα στο φορέα	400
Πίνακας 26 Αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney για την αξιολόγηση διαφορών του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με τη θέση μέσα στο φορέα	402
Πίνακας 27 Αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney για την αξιολόγηση διαφορών του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με τη θέση μέσα στο φορέα	404
Πίνακας 28 Αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal Wallis για την αξιολόγηση της συσχέτισης του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης	406
Πίνακας 29 Αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal Wallis για την αξιολόγηση της συσχέτισης του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης ...	408
Πίνακας 30 Αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal Wallis για την αξιολόγηση της συσχέτισης του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης	410
Πίνακας 31 Αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal Wallis για την αξιολόγηση της συσχέτισης του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης	412

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1 Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων.....	377
Διάγραμμα 2 Κατανομή της ηλικίας των συμμετεχόντων	377
Διάγραμμα 3 Κατανομή της οικογενειακής κατάστασης των συμμετεχόντων	378
Διάγραμμα 4 Κατανομή της εκπαίδευσης των συμμετεχόντων.....	378
Διάγραμμα 5 Κατανομή της εργασιακής εμπειρίας των συμμετεχόντων.....	379
Διάγραμμα 6 Κατανομή του φορέα απασχόλησης των συμμετεχόντων	379
Διάγραμμα 7 Κατανομή της θέσης μέσα στον φορέα.....	380
Διάγραμμα 8 Κατανομή του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με το φύλο	383
Διάγραμμα 9 Κατανομή του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με το φύλο	385
Διάγραμμα 10 Κατανομή του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με το φύλο.....	387
Διάγραμμα 11 Κατανομή του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το φύλο	389
Διάγραμμα 12 Κατανομή του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με την εκπαίδευση.....	391
Διάγραμμα 13 Κατανομή του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με την εκπαίδευση	393
Διάγραμμα 14 Κατανομή του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με την εκπαίδευση	395
Διάγραμμα 15 Κατανομή του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με την εκπαίδευση	397
Διάγραμμα 16 Κατανομή του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με τη θέση μέσα στο φορέα.....	399
Διάγραμμα 17 Κατανομή του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με τη θέση μέσα στο φορέα	401
Διάγραμμα 18 Κατανομή του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με τη θέση μέσα στο φορέα.....	403
Διάγραμμα 19 Κατανομή του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με τη θέση μέσα στο φορέα	405
Διάγραμμα 20 Κατανομή του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης.....	407
Διάγραμμα 21 Κατανομή του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης.....	409

Διάγραμμα 22 Κατανομή του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης	411
Διάγραμμα 23 Κατανομή του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης.....	413

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

«Είμαι εγκλωβισμένος σε αυτή τη θέση...», «με το που μπαίνω στο γραφείο, αρχίζει αυτή η φρικτή ημικρανία...», «δεν αντέχω άλλο να με μειώνουν, να μη μπορώ να πω δυο λόγια για τη δουλειά...», «μα, μου φωνάζει και μιλάει απαίσια, προσβλητικά...», «η μόνη λύση είναι να φύγω με αναρρωτική άδεια, τουλάχιστον μέχρι να δω τι θα κάνω» κ.ο.κ. Τόσες –και άλλες τόσες– είναι οι στιγμές της εργασιακής ρουτίνας, που, δυστυχώς, έχουν ενταθεί και συνθέτουν αυτό που από τη δεκαετία του '80 αποκαλείται «ηθική παρενόχληση».

Τι είναι, όμως, η ηθική παρενόχληση; Τι δεν είναι; Είναι το ίδιο φαινόμενο όταν περιγράφεται ως *mobbing*, *harassment*, *work harassment* ή ακόμα και *bullying*; Είναι γεγονός ότι δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός; και αυτό αποτελεί, αδιαμφισβήτητα, μία από τις βασικές δυσκολίες μελέτης του φαινομένου. Από την άλλη, ποιος είναι το θύμα της; Ο υπάλληλος; Μήπως ο προϊστάμενος; Ποιος την ασκεί και γιατί; Και τελικά, πώς διακρίνουμε την ηθική παρενόχληση; Συμβαίνει μόνο στον ιδιωτικό τομέα ή και στον δημόσιο;

Το μεγάλο ερώτημα που ανακύπτει από τα παραπάνω είναι: ποιος είναι ο ρόλος του κράτους στον εντοπισμό και την αντιμετώπιση του φαινομένου; Η νομοθεσία και οι πολιτικές πρόληψης σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης κινούνται με διαφορετικές ταχύτητες, καθώς η πολιτισμική ταυτότητα και η κοινωνική ευαισθητοποίηση κάθε κράτους-μέλους διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση κοινής αντίληψης για το τι συνιστά, εν τοις πράγμασι, ηθική παρενόχληση.

Στην Ελλάδα, ο αριθμός των μελετών που εξετάζουν το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης είναι περιορισμένος και εστιάζει κυρίως στον τομέα της υγείας, ιδίως στη νοσηλευτική. Ελάχιστες είναι οι μελέτες που αφορούν τη δημόσια διοίκηση, τη στιγμή που μόλις το 2019, με τον ν. 4604/2019, εισήχθη στην ελληνική έννομη τάξη η έννοια της «βίας στην εργασία», η οποία, με τον ν. 4808/2021, διευρύνθηκε και τελικά αποτυπώθηκε ως «βία και παρενόχληση στον εργασιακό χώρο».

Δεδομένης της ανησυχητικής έκτασης που λαμβάνει η ηθική παρενόχληση ως συγκεκαλυμμένη μορφή βίας στη δημόσια διοίκηση –ιδίως μετά την

παρατεταμένη οικονομική ύφεση– διεξήχθη δειγματοληπτική έρευνα με τη συμμετοχή 324 υπαλλήλων φορέων της Κεντρικής Κυβέρνησης. Στόχος της είναι να αποτυπωθούν οι διαστάσεις του φαινομένου στην ελληνική εργασιακή πραγματικότητα, να αξιολογηθούν οι υφιστάμενες πολιτικές και η αποτελεσματικότητά τους, να εντοπιστούν πιθανά κενά στη νομοθεσία, και, εν τέλει, να συμβάλει στην ενημέρωση και την προστασία κάθε εργαζομένου – δυνητικού θύματος– από την ηθική παρενόχληση, την τοξικότητά της και τις καταστροφικές της συνέπειες.

Λέξεις-κλειδιά: ηθική παρενόχληση, δημόσιος τομέας, δημόσιοι υπάλληλοι, Mobbing, βία στην εργασία, ν. 4604/2019, ν.4808/2021, παρενόχληση.

ABSTRACT

"I feel trapped in this position...", "the moment I walk into the office, the terrible migraine begins...", "I can't take being belittled anymore, not even being able to say a few words about my work...", "they yell at me and speak awfully, offensively...", "the only solution is to take sick leave, at least until I figure out what to do", etc. These and many similar experiences form part of everyday working life, which, unfortunately, have intensified over time and reflect what has been referred to since the 1980s as *moral harassment*.

But what exactly is moral harassment? What is it not? Is it the same phenomenon when described as mobbing, harassment, work harassment, or even bullying? It is a fact that there is no universally accepted definition, which undeniably constitutes one of the core difficulties in studying the phenomenon. On the other hand, who is the victim? The employee? Perhaps the supervisor? Who perpetrates it, and why? And ultimately, how can moral harassment be identified? Does it occur only in the private sector, or also in the public one?

The central question arising from the above is the following: what is the role of the state in identifying and addressing the phenomenon? Legislation and preventive policies at the European Union level progress at different speeds, as the cultural identity and social awareness of each member state play a crucial role in shaping a common understanding of what moral harassment truly is in practice.

In Greece, the number of studies examining moral harassment is limited and mainly focuses on the health sector, particularly on nursing. Very few studies concern the public administration, despite the fact that it was only in 2019, through Law 4604/2019, that the notion of "violence at work" was introduced into the Greek legal system. This concept was later incorporated into the broader framework of Law 4808/2021 and was ultimately defined as "violence and harassment in the workplace".

Given the alarming scale of moral harassment as a covert form of violence within public administration — especially in the aftermath of the prolonged financial crisis — a sample-based survey was conducted involving 324 civil servants from central government bodies. The aim was to highlight the dimensions of the

phenomenon within the Greek working environment, assess existing policies and their effectiveness, identify possible legislative gaps, and, ultimately, to contribute to the awareness and protection of every employee — any potential victim — from moral harassment, its toxicity, and its destructive consequences.

Key words: moral harassment, public sector, civil servants, Mobbing, workplace violence, v. 4604/2019, v.4808/2021, harassment.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Πριν από μερικά έτη, όταν άρχισε να διαμορφώνεται η νέα εργασιακή πραγματικότητα στον δημόσιο τομέα, παρατήρησα ότι αρκετοί συνάδελφοι και γνωστοί μου, σε συζητήσεις σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον, ήταν έντονα προβληματισμένοι. Άλλοτε δυστυχισμένοι, άλλοτε καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι η τοξικότητα στον χώρο εργασίας σωματοποιούνταν. Επόμενη διαπίστωση: όλοι είχαμε κοινά σημεία αναφοράς.

Τα παραδείγματα πολλά: αδικαιολόγητη πίεση για το παραγόμενο διοικητικό έργο· αποτυχία συντονισμού και στοχοθεσίας εκ μέρους των προϊσταμένων, η οποία μετακυλιόταν ως ευθύνη στους υπαλλήλους· προσβλητικά σχόλια· τάση υποτίμησης και απαξίωσης των συναδέλφων· αναξιοπρεπείς χαρακτηρισμοί, ακολουθούμενοι από ψυχοσωματικά συμπτώματα – ταχυκαρδίες, κρίσεις άγχους κ.ά.

Ουσιαστικά, οι συζητήσεις αυτές λειτουργούσαν σαν μια άτυπη ομάδα αλληλοϋποστήριξης, μέσα από την οποία οι συμμετέχοντες ένιωθαν την ανάγκη να ακουστούν και να πείσουν –αρχικά τον εαυτό τους και, εν συνεχεία, τους άλλους– ότι δεν είναι «ανίκανοι», «αχάριστοι» ή «απρόθυμοι να εργαστούν». Από αυτές τις συζητήσεις προέκυπτε ότι όσο πιο εξειδικευμένος ή φιλότιμος ήταν κάποιος υπάλληλος, όσο περισσότερα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα διέθετε, τόσο εντονότερη ήταν και η παρενόχληση που δεχόταν.

Στο σημείο αυτό αναδύθηκε ένας θεμελιώδης προβληματισμός: τελικά, η ηθική παρενόχληση λειτουργεί ως μηχανισμός αποσταθεροποίησης των ικανότερων ή των πιο αδύναμων;

Δεδομένου ότι η ηθική παρενόχληση αποτελεί μορφή έμμεσης και συγκεκαλυμμένης βίας στον εργασιακό χώρο και συνδυάζεται με τη γενικότερη κρίση που βιώνουμε –οικονομική, κοινωνική, ηθική ή και υγειονομική–, ο αριθμός των θυμάτων αυξάνεται εκθετικά. Ιδιαίτερα κατά τη διετία των γενικευμένων lockdown, παρατηρήθηκε ότι όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι υπέστησαν ηθική παρενόχληση, συστηματική απαξίωση, χλευασμό και δυσφήμιση, φτάνοντας ακόμη και στο σημείο να νοσήσουν εξαιτίας της εξουσιαστικής συμπεριφοράς προϊσταμένων ή ομάδων συναδέλφων.

Η παρούσα διατριβή εκπονήθηκε, αφενός, επειδή και εγώ υπήρξα θύμα ηθικής παρενόχλησης, βιώνοντας συστηματική πίεση και συνεχή ανάθεση καθηκόντων και αρμοδιοτήτων που ξεπερνούσαν τις δυνατότητες ενός ατόμου. Άτομα που εκτιμούσα, εκμεταλλευόμενα την ιδιότητά τους, απαιτούσαν με αδιάλλακτο τρόπο τη συναίνεσή μου στον παραλογισμό τους. Αφετέρου, το προοδευτικό πνεύμα του επιβλέποντος Καθηγητή μου αποτέλεσε τον καταλύτη, δίνοντας το πράσινο φως για την έναρξη της διατριβής, έπειτα από σχεδόν δυόμιση έτη συζητήσεων και επαφών.

Ένα ειλικρινές «ευχαριστώ» στον επιβλέποντα Καθηγητή μου, κ. Μπαμπαλιούτα Λάμπρο, για την κατανόηση, τη βοήθεια και την καθοδήγησή του.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	4
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	7
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ	8
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	10
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	12
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	14
ABSTRACT.....	16
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	18
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο : ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ (MOBBING).....	34
1.1. Εννοιολογική προσέγγιση	36
1.2. Ποσοστά-συχνότητα εμφάνισης.....	48
1.3. Αίτια της Ηθικής Παρενόχλησης	63
1.4. Προδιαθεσικοί παράγοντες που δεν αποτελούν ηθική παρενόχληση	66
1.4.1.Εργασιακό άγχος	66
1.4.2. Επαγγελματικές δυσκολίες, κακές εργασιακές συνθήκες, φόρτος εργασίας	66
1.4.3. Επίδραση των ανώτερων στελεχών	67
1.4.4.Σύγκρουση – παρεξήγηση	67
1.4.5.Δικαιολογημένες επιθέσεις	68
1.5.Τρόποι έκφρασης της ηθικής παρενόχλησης	69
1.6. Κατηγορίες ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας	71
1.7. Χαρακτηριστικά θύτη και θύματος	75
1.7.1.Χαρακτηριστικά του θύματος	75
1.7.2.Χαρακτηριστικά του θύτη	76
1.8.Στάδια εξέλιξης της ηθικής παρενόχλησης και χαρακτηριστικά αυτής	78
1.8.1 Μοντέλο του Leymann	79
1.8.2 Μοντέλο του Einarsen.....	80
1.8.3 Μοντέλο του Ege	80
1.9. Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης	82
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο : ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ Ε.Ε.....	89
2.2.Δημόσια μέτρα: νομοθεσία και πολιτικές πρόληψης στην Ε.Ε.	94
2.3. Διαδικασίες και μέτρα στο χώρο εργασίας	105
2.4. Βία και παρενόχληση στην Ε.Ε.: ευαισθητοποίηση, πολιτικές και διαδικασίες	112

2.5. Η ανεπάρκεια της ισχύουσας νομοθεσίας της Ε.Ε.: αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης	117
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3° : Η ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ : ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ, ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ	123
3.1. Σουηδία.....	128
3.2. Ολλανδία	132
3.3. Γαλλία	134
3.4. Βέλγιο.....	142
3.5. Δανία.....	152
3.6. Γερμανία	154
3.7. Ισπανία.....	164
3.8. Ιρλανδία.....	171
3.8. Αγγλία	179
3.9.Λουξεμβούργο.....	186
3.9.1.Προστασία του παρενοχλούμενου υπαλλήλου	186
3.10.Ιταλία	192
3.11. Αυστρία.....	200
3.12. Πορτογαλία.....	203
3.13. Φινλανδία.....	210
3.14. Εσθονία, Κύπρος, Λετονία, Κροατία, Τσεχία, Λιθουανία, Μάλτα, Ουγγαρία, Πολωνία, Σλοβακία και Σλοβενία.....	214
3.14.1. Εσθονία	214
3.14.2. Κύπρος.....	218
3.14.3.Λετονία	220
3.14.4 Κροατία.....	222
3.14.5. Τσεχία	225
3.14.6 Λιθουανία.....	229
3.14.7.Πολωνία	232
3.14.8. Ουγγαρία.....	236
3.14.9. Σλοβενία	239
3.14.10. Σλοβακία.....	245
3.14.11. Μάλτα.....	247
3.14.12. Βουλγαρία	252
3.14.13. Ρουμανία.....	255
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4° : Η ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	259
4.1. Το νομοθετικό πλαίσιο σε εθνικό επίπεδο	261

4.1.1. Σύνταγμα	265
4.1.2. Νόμοι.....	269
4.1.2.1. Νόμος 3304/2005.....	269
4.1.2.2. Νόμος 3896/2010.....	271
4.1.2.3. Νόμος 4443/2016.....	272
4.1.2.4. Νόμος 4604/2019.....	274
4.1.2.5. Νόμος 4619/2019.....	274
4.1.2.6. Νόμος 4795/2021.....	276
4.1.2.7. Νόμος 4808/2021.....	280
4.1.2.7.1. Υπουργική Απόφαση με θέμα «Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των αρθ.9 και 10 του ν.4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπό χρεους, κατ'εξουσιοδότηση της παρ.1 του αρθ.22 του ν.4808/2021 (Α'101)» (ΦΕΚ 5059/τ.Β'/1/11/2021).....	284
4.1.2.7.2. Υπουργική Απόφαση για την πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου (ΦΕΚ 343/τ.Β'/26-1-2023).....	285
4.1.2.7.3. Υπουργική Απόφαση ΔΙΔΑΔ/Φ.69/231/οικ:8690 από 18/5/2023 (Β' 2561) με θέμα: «Α) Τροποποίηση υπουργικής απόφασης για πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου Β) Ρύθμιση ζητημάτων που αφορούν τον Σύμβουλο Ακεραιότητας Γ) Ρύθμιση ζητημάτων που αφορούν τον Υπεύθυνο Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.), Ν. 4990/2022, (ΦΕΚ Α' 210)».....	288
4.1.2.8. Νόμος 3528/2007.....	290
4.1.3. Κώδικας ηθικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς υπαλλήλων του δημοσίου τομέα	290
4.2. Ελληνική εκδοχή του φαινομένου: παραδείγματα από την νομολογία	296
4.3. Ο ρόλος της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας, του Συνηγόρου του Πολίτη (ΣτΠ) και της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας (Ε.Α.Δ.)	305
4.3.1. Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας.....	305
4.3.2. Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ)	312
4.3.3. Εθνική Αρχή Διαφάνειας (Ε.Α.Δ.)	316
4.4. Ιδιωτικός vs Δημόσιος τομέας	319
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5° : Η ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ- ΤΙ ΤΡΕΦΕΙ ΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	320
5.1. Όψεις κακοδιοίκησης και διαφθοράς:έννοια και στατιστικά στοιχεία	320
5.2. Από την κακοδιοίκηση στις παθογένειες της σύγχρονης ελληνικής δημόσιας διοίκησης	326
5.3. Οργανωσιακό κλίμα και οργανωσιακή κουλτούρα στο ελληνικό Δημόσιο	333

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6° : ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΩΣ ΣΥΓΚΕΚΑΛΥΜΜΕΝΗ ΜΟΡΦΗ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ.....	340
6.1. Μεθοδολογία.....	340
6.2.Ανάλυση ερωτηματολογίου	346
6.3. Υλικό –Μέθοδοι στατιστικής ανάλυσης.....	373
6.3. 1. Αποτελέσματα	375
6.3. 2. Αποτελέσματα συσχετίσεων	382
6.3. 2. 1. Συσχέτιση του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με το φύλο των συμμετεχόντων.....	382
6.3.2. 2. Συσχέτιση του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με το φύλο των συμμετεχόντων.....	384
6.3.2.3. Συσχέτιση του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές προς το πρόσωπό σας» σε σχέση με το φύλο των συμμετεχόντων.....	386
6.3.2. 5. Συσχέτιση του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων	390
6.3.2. 6. Συσχέτιση του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων	392
6.3.2.7. Συσχέτιση του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων.....	394
6.3.2. 8. Συσχέτιση του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων	396
6.3. 2. 9. Συσχέτιση του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με τη θέση που κατέχουν οι συμμετέχοντες εντός του φορέα απασχόλησης..	398
6.3.2. 10. Συσχέτιση του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με τη θέση που κατέχουν οι συμμετέχοντες εντός του φορέα απασχόλησης	400
6.3.2.11. Συσχέτιση του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με τη θέση που κατέχουν οι συμμετέχοντες εντός του φορέα απασχόλησης.....	402
6.3.2.12. Συσχέτιση του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με τη θέση που κατέχουν οι συμμετέχοντες εντός του φορέα απασχόλησης	404
6.3.2.13. Συσχέτιση του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης	406
6.3.2.14. Συσχέτιση του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης.....	408
6.3.2.15. Συσχέτιση του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης	410
6.3.2.16. Συσχέτιση του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης.....	412
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7°: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	414

ΠΗΓΕΣ – ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	442
Α. Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία	442
Β. Ξενόγλωσση βιβλιογραφία.....	446
Γ. Εκθέσεις-Πρακτικά Συνεδρίων	454
Δ. Εθνική Νομοθεσία.....	455
Ε. Ενωσιακή Νομοθεσία.....	461
ΣΤ.Εθνική Νομολογία	466
Ζ. Ενωσιακή Νομολογία	467
Η. Ιστότοποι	468
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	475
Α. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	476
Β. ΕΓΚΡΙΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	482
Γ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ.....	486
Δ. ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΗ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΠΙΘΑΝΩΝ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ZUSCHLAG	489
Ε. ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΙ ΤΥΠΟΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ	495
ΣΤ. ΕΝΔΕΙΞΕΙΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΦΥΠΝΙΣΟΥΝ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	497
Ζ. ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ (ΣΗΜ.: ΟΠΟΥ ΑΝΑΦΕΡΟΤΑΝ Ο ΟΡΟΣ «ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ» ΣΤΟ ΑΡΧΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΟΥ ΚΡΑΤΖ)	498

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 έως σήμερα, η ηθική παρενόχληση (*mobbing*) εξελίσσεται, σε παγκόσμιο επίπεδο, σε ένα σημαντικό πεδίο επιστημονικής έρευνας. Αυτό οφείλεται κυρίως σε δύο λόγους: αφενός, η ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία στην καθημερινότητα των εργαζομένων· αφετέρου, μελέτες έχουν καταδείξει ότι η ανοχή του φαινομένου συνεπάγεται σοβαρές επιπτώσεις τόσο για τους οργανισμούς όσο και για τους δημόσιους φορείς.

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης (*mobbing*) αποτελεί μορφή ψυχολογικής παρενόχλησης, που αναπτύσσεται εντός του εργασιακού χώρου, η οποία επιφέρει σοβαρές επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων, καθώς και των οικογενειών τους¹. Ωστόσο, υπάρχουν και ορισμοί όπου η επιθετική συμπεριφορά μπορεί να υφίσταται και εκτός του χώρου εργασίας. Ειδικότερα, η ηθική παρενόχληση ως φαινόμενο περιγράφει την κατ' επανάληψη επιθετική συμπεριφορά εντός ή εκτός του οργανισμού, η οποία εκδηλώνεται με εκφοβιστικές ενέργειες, λόγια ή τρόπους οργάνωσης της εργασίας και στοχεύει στη διαμόρφωση ενός εχθρικού και ταπεινωτικού περιβάλλοντος, το οποίο προσβάλλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, τη σωματική και ψυχική ακεραιότητα του εργαζομένου, προκειμένου να προκαλέσει την παραίτησή του². Σύμφωνα με τον ορισμό του Leymann³, η ηθική παρενόχληση είναι «η συστηματική και διαρκής ψυχολογική επίθεση που δέχονται οι εργαζόμενοι στο εργασιακό περιβάλλον από τους ιεραρχικά ανωτέρους ή τους συναδέλφους. Οι επιθετικές συμπεριφορές στοχεύουν στην ταπείνωση του θύματος, σε πλήγμα της αξιοπρέπειάς του και μπορούν να οδηγήσουν στην απομόνωσή του από τον εργασιακό χώρο». Από τα προαναφερόμενα σημεία προκύπτει ότι η ηθική παρενόχληση είναι δυσδιάκριτη,

¹ Mikkelsen E., G. & Einarsen S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, σελ. 393-414.

² Σάκουλα Ζ., Μπελαλή Κ., Σταθαρού Α. (2014). Σύνδρομο mobbing. *Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας*, 6(3), σελ. 123-127.

³ Leymann H., "The content and development of Mobbing at work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, No. 2, 1996, σελ. 165-173.

καθόσον πρόκειται για μια επιθετική τακτική, αποτελούμενη από πράξεις βίας, που η κάθε μία καλύπτεται προσεκτικά ως προς τα κίνητρά της⁴.

Η ηθική παρενόχληση μπορεί να λάβει διάφορες μορφές, με άμεσες και έμμεσες συμπεριφορές που βλάπτουν ή διαβάλλουν την εικόνα του θύματος. Οι χαρακτηριστικότερες μορφές αυτής είναι: απειλές, τα κακεντρεχή σχόλια, η κοινωνική απομόνωση, τα συνεχή αρνητικά ή μειωτικά σχόλια, η διάδοση προσωπικών θεμάτων του εργαζόμενου, η αφαίρεση αρμοδιοτήτων ή υπερβολική επιφόρτισή του ή ακόμα και ο εξαναγκασμός σε αδράνεια, η λεκτική βία, τα έντονα απειλητικά βλέμματα, κ.ά. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι που εκτίθενται στις ανωτέρω μορφές παρενόχλησης εμφανίζουν ποικίλα ψυχολογικά, και ψυχοσωματικά προβλήματα που σχετίζονται με υψηλά επίπεδα άγχους και διατάραξης της εργασιακής τους ειρήνης. Εν συνεχεία, τα προβλήματα αυτά παίρνουν τη μορφή διαταραχών και συμπτωμάτων, τα οποία, τελικά, οδηγούν στη μείωση της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητας του εργαζομένου, της συγκέντρωσης αυτού, των κινήτρων και του ενδιαφέροντος για εργασία, της εργασιακής ικανοποίησης, τη σωματοποίηση του άγχους με συνέπεια τη σωματική δυσφορία, τις καταχρήσεις και τις ψυχολογικές αντιδράσεις⁵.

Εσφαλμένα, η ηθική παρενόχληση πολλές φορές συγχέεται με το εργασιακό άγχος. Ο όγκος δουλειάς, σε συνδυασμό με τις υπερβολικές ώρες εργασίας μπορεί να δυσκολεύουν την καθημερινότητα των υπαλλήλων, αλλά κατά γενικό κανόνα δεν αποτελούν παρενόχληση. Με άλλα λόγια, ως ηθική παρενόχληση δε μπορούν να θεωρηθούν ενέργειες όπως: α) το να τίθενται λογικά κριτήρια απόδοσης των υπαλλήλων ή χρονοδιαγράμματα επί της ολοκλήρωσης των project που αφορούν ένα Τμήμα ή Διεύθυνση, β) η ενημέρωση του υπαλλήλου για την μη ικανοποιητική του απόδοση, δεδομένου ότι αυτή η κρίση βασίζεται σε δίκαια κριτήρια ή γ) ακόμα και να δεχτεί παρατήρηση για απρεπή συμπεριφορά, κ.ά.⁶.

⁴ Τσιάμα Μ.Χ. (2013). Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: Εννοιολογικοί προσδιορισμοί. *Άρθρα και μελέτες 9/2013*. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπό την Εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

⁵ Escartín J. (2016). Insights into workplace bullying: psychosocial drivers and effective interventions. . *Psychology Research and Behavior Management*, σελ. 157- 172.

⁶ Βλ. παραπομπή νο.5.

Κατόπιν των ανωτέρω γίνεται αντιληπτό ότι, το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης μπορεί να λάβει χώρα σε οποιοδήποτε εργασιακό χώρο, πλήττοντας ανεπανόρθωτα τόσο τις εργασιακές σχέσεις όσο και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, ο δημόσιος τομέας πλήττεται σε μεγαλύτερο βαθμό από τον ιδιωτικό τομέα⁷. Έρευνες αποκαλύπτουν ότι ένας στους δέκα Έλληνες παραδέχεται συνθήκες εκφοβισμού⁸. Πρόσφατες μελέτες, καταδεικνύουν ότι η ηθική παρενόχληση διαφοροποιείται σε δύο βασικά σημεία ανάμεσα τον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα, δηλαδή ως προς: α) τη διάρκεια της παρενόχλησης και β) τη σύνδεση του φαινομένου με τα παιχνίδια εξουσίας και τις δυνατότητες κατάχρησης εξουσίας στο δημόσιο λειτούργημα⁹.

Στον ιδιωτικό τομέα, η παρενόχληση τείνει να είναι εντονότερη, αλλά μικρότερης διάρκειας (συνήθως λιγότερο από έναν χρόνο), με στόχο την αποχώρηση του εργαζομένου. Αντιθέτως, στον δημόσιο τομέα μπορεί να παρατείνεται επί σειρά ετών, ακόμη και δεκαετιών. Αυτό οφείλεται στο ότι η μονιμότητα του υπαλλήλου, ενώ θεσμικά αποσκοπεί στην προστασία και τη σταθερότητα της Δημόσιας Διοίκησης, στην πράξη συχνά δημιουργεί αδιέξοδα. Ο υπάλληλος αδυνατεί να παραιτηθεί χωρίς σοβαρή αιτία, ούτε μπορεί εύκολα να απομακρυνθεί- γεγονός που τον καθιστά ευάλωτο σε μακροχρόνιες πιέσεις. Ως προς την κατάχρηση εξουσίας, αυτή είναι συχνή στον δημόσιο τομέα και οδηγεί συχνά στην απογοήτευση των υπαλλήλων που είχαν εξιδανικεύσει τον τομέα αυτό¹⁰. Παρατηρείται, ότι η ηθική παρενόχληση στο δημόσιο τομέα κυρίως λαμβάνει τη μορφή κακόβουλων σχολίων, φημών, συκοφαντιών και υπονοουμένων για τα οποία, η διοίκηση είτε δεν ενεργοποιήθηκε για τον περιορισμό τους, είτε συμμετείχε -έμμεσα ή και άμεσα- στην διάδοση αυτών μέχρι την οριστική απομάκρυνση του υπαλλήλου από τον χώρο εργασίας¹¹. Είναι σαφές ότι η παρενόχληση στον δημόσιο τομέα δεν συνδέεται αναγκαστικά με την απόδοση ή

⁷ Hirigoyen M.F. . (2002). *Ηθική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας*. Αθήνα: Πατάκης.

⁸ Κοΐνης Α., Σαρίδη Μ. (2013). Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, σελ. 36-48.

⁹ Hirigoyen M.F. . (2014). *Ηθική Παρενόχληση: "Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή"*. Αθήνα: Πατάκης.

¹⁰ Shallcross L., Sheehan M., Ramsay S. . (2008). Retrieved 1 15, 2021, διαθέσιμο στο: <https://eprints.qut.edu.au/43891/>, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).

¹¹ Shallcross L., Sheehan M., Ramsay S. . (2008), όπ. υποσημ.11.

την παραγωγικότητα του υπαλλήλου, αλλά κυρίως με τις δυναμικές εξουσίας και τις εσωτερικές ισορροπίες του οργανισμού.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, σε συνδυασμό με τις επιπτώσεις της ελληνικής οικονομικής κρίσης, προκύπτει ότι αφενός επιδεινώθηκαν οι συστημικές αδυναμίες και οι χρόνιες παθολογίες της Δημόσιας Διοίκησης, και αφετέρου, το εργασιακό περιβάλλον κατέστη ευμετάβλητο, πιεστικό και λιγότερο ελκυστικό για τους υπαλλήλους. Αυτή η επιδείνωση συνέβαλε στην ενίσχυση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης, το οποίο εντάσσεται σε ένα πλαίσιο τοξικότητας και απουσίας θεσμικής προστασίας.

Οι διαστάσεις του φαινομένου παραμένουν σε μεγάλο βαθμό αδιευκρίνιστες στη δημόσια διοίκηση για δύο βασικούς λόγους: Πρώτον, διότι συνιστά μια «νέα» πρόκληση στην εγχώρια πραγματικότητα, η οποία στο παρελθόν αντιμετωπιζόταν με αδιαφορία ή άγνοια. Δεύτερον, επειδή, παρά τη θετική εξέλιξη του νομοθετικού πλαισίου την τελευταία τριετία, οι προβλέψεις του δεν είναι επαρκώς γνωστές στους εργαζόμενους και, επιπλέον, τα προληπτικά μέτρα που προβλέπονται δεν εφαρμόζονται με συνέπεια και ενιαίο τρόπο από τους δημόσιους φορείς. Ως συνέπεια, οι υπάλληλοι καθίστανται ουσιαστικά ανήμποροι να αντιδράσουν και εκτίθενται στις αρνητικές συνέπειες του φαινομένου.

Η παρούσα διδακτορική διατριβή εστιάζει στην ηθική παρενόχληση στον χώρο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, προσεγγίζοντάς την ως μια συγκεκριμένη μορφή βίας που ενυπάρχει στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα. Στόχος της διατριβής είναι η διερεύνηση όχι μόνο των τρόπων εκδήλωσης του *mobbing*, αλλά και των αιτίων της ανάπτυξής του στους φορείς της γενικής κυβέρνησης, με έμφαση τόσο στην ελληνική όσο και στην ευρωπαϊκή εργασιακή πραγματικότητα.

Το πρώτο κεφάλαιο αυτής, μελετά την έννοια της ηθικής παρενόχλησης μιας και δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός έως τώρα. Μέσω των διάφορων ορισμών και προσεγγίσεων που έχουν διατυπωθεί από τις δύο βασικές σχολές σκέψης, αυτές του Leymann και της Marie France Hirigoyen, αλλά και των μετέπειτα θεωρητικών γίνεται μια προσπάθεια οριοθέτησης της έννοιας μέχρι την τελική επιλογή από του όρου «ηθική παρενόχληση» ως απόδοση της έννοιας του *mobbing*. Στο πλαίσιο αυτό, διασαφηνίζονται συμπεριφορές που δεν συνιστούν ηθική

παρενόχληση, αναλύονται τα αίτια του φαινομένου, τα χαρακτηριστικά του θύτη και του θύματος, οι τρόποι έκφρασης, οι κατηγορίες και τα στάδια εξέλιξης, καθώς και οι επιπτώσεις του τόσο στα ίδια τα θύματα όσο και στους οργανισμούς στους οποίους εργάζονται.

Το δεύτερο κεφάλαιο επικεντρώνεται στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναδεικνύοντας τις βασικές διατάξεις που σχετίζονται με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Εν συνεχεία, παρουσιάζονται οι πολιτικές πρόληψης και ευαισθητοποίησης καθώς και τα μέτρα αντιμετώπισης που προβλέπονται στις σχετικές Οδηγίες της ΕΕ. Στο τέλος του κεφαλαίου αυτού γίνεται αναφορά σχετικά με την ανεπάρκεια της ισχύουσας νομοθεσίας της ΕΕ με το υπό μελέτη φαινόμενο, στοιχειοθετώντας τη θέση αυτή.

Το τρίτο κεφάλαιο εξειδικεύει την ανάλυση, παρουσιάζοντας την ποικιλομορφία των εθνικών πολιτικών για την ηθική παρενόχληση στα κράτη μέλη της ΕΕ. Εξετάζεται η πορεία των σχετικών νομοθετικών και πολιτικών πρωτοβουλιών από τη δεκαετία του 1990 έως σήμερα, δίνοντας έμφαση στις διαφορετικές πρακτικές πρόληψης, στα ισχύοντα νομικά πλαίσια και στις διαδικασίες αντιμετώπισης που εφαρμόζονται ανά κράτος.

Περαιτέρω, το τέταρτο κεφάλαιο εστιάζει στην περίπτωση της Ελλάδας. Στο κεφάλαιο αυτό, μέσα από την ανάλυση του νομοθετικού πλαισίου για την προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας από εχθρικές, εξευτελιστικές ή επιθετικές συμπεριφορές, αναλύεται η ελληνική εκδοχή του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης. Η ανάλυση ενισχύεται με παραδείγματα από την ελληνική νομολογία. Ο εθνικός νομοθέτης θέσπισε ειδική προστασία για τις σημαντικότερες μορφές διακρίσεων-παρενοχλήσεων, ιδίως από το 2005 και έπειτα και κυρίως με τον πρόσφατο νόμο 4808/2021, ν. 4808/2021, μέσω του οποίου προωθείται ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης σε φορείς του δημοσίου τομέα. Επιπλέον, γίνεται αναφορά στον ρόλο που διαδραματίζουν κυρίως ως προς τη διαχείριση των καταγγελιών περιστατικών ηθικής παρενόχλησης, η Επιθεώρηση Εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη, η Εθνική Αρχή Διαφάνειας αλλά και ο νεοσύστατος θεσμός του Συμβούλου Ακεραιότητας.

Ακολουθώντας, στο πέμπτο κεφάλαιο, επιχειρείται μια συνολική αποτύπωση των χρόνιων παθογενειών της δημόσιας διοίκησης. Η κακοδιοίκηση, η διαφθορά, οι εφήμερες και περιπτωσιολογικές πολιτικές που έχουν εφαρμοστεί κατά καιρούς στο δημόσιο τομέα αναφορικά με τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων, η έλλειψη οργανωσιακής κουλτούρας και οι σχέσεις εξουσίας, δίχως αμφιβολία, πυροδοτούν και τρέφουν την ηθική παρενόχληση, που πλέον θεωρείται επαγγελματική νόσος με τεράστιες συνέπειες σε πολλά επίπεδα.

Το δεύτερο μέρος της διατριβής είναι αφιερωμένο στην εμπειρική έρευνα. Στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζεται το μεθοδολογικό πλαίσιο της μελέτης, η οποία είχε ως στόχο τη διερεύνηση προσωπικών εμπειριών ηθικής παρενόχλησης σε υπαλλήλους φορέων της γενικής κυβέρνησης, που εργάζονται σε διάφορα τμήματα και θέσεις. Διεξήχθη μια εθελοντική, ανώνυμη και εμπιστευτική μη πειραματική έρευνα, περιγραφικού τύπου, με χρήση εργαλείων συσχέτισης μεταβλητών.

Επιμέρους στόχοι της έρευνας ήταν:

- Η διερεύνηση της επίδρασης του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στην ψυχική και σωματική υγεία των δημοσίων υπαλλήλων.
- Η μελέτη της σχέσης μεταξύ των δημογραφικών μεταβλητών (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, έτη προϋπηρεσίας, θέση στον οργανισμό) και της εμπειρίας ηθικής παρενόχλησης.
- Η καταγραφή των αντιλήψεων και συμπεριφορών υπαλλήλων που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση.
- Η αξιολόγηση της αντίδρασης των φορέων απασχόλησης απέναντι σε τέτοιες συμπεριφορές.

Για τους σκοπούς της έρευνας δημιουργήθηκε ερωτηματολόγιο, το οποίο – πέραν των βασικών δημογραφικών στοιχείων– περιλάμβανε ερωτήσεις που:

- ανίχνευαν προσωπικές εμπειρίες παρενόχλησης στον χώρο εργασίας,
- αξιολογούσαν την αντίδραση των φορέων σε περιστατικά ηθικής παρενόχλησης.

Ακολούθως, αποτυπώθηκαν και αναλύθηκαν με τη βοήθεια των στατιστικών μεγεθών τα ευρήματα της ερευνητικής διαδικασίας για κάθε ερώτηση του προαναφερθέντος ερωτηματολογίου, ενώ η συγκεντρωτική καταγραφή των συμπερασμάτων της έρευνας πραγματοποιείται στο έβδομο κεφάλαιο. Πολύ συνοπτικά τα βασικά συμπεράσματα είναι τα ακόλουθα:

- το 62,3% των ερωτηθέντων έχει υποστεί ηθική παρενόχληση στον εργασιακό του χώρο, επιβεβαιώνοντας τη θέση που κυριαρχεί εδώ και δεκαετίες, ότι η ηθική παρενόχληση και ο εργασιακός εκφοβισμός πλήττουν σε μεγάλα ποσοστά τους εργαζόμενους.
- η ηθική παρενόχληση παρουσιάζεται στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση υπό τη μορφή της λεκτικής βίας, του αισθήματος ασφυκτικού ελέγχου και των αναληθών ή κακόβουλων σχολίων για την προσωπική ζωή των εργαζομένων.
- το 42,2% θεωρεί πως ο «προϊστάμενος» είναι ο θύτης ηθικής παρενόχλησης και κατ' επέκταση επιβεβαιώνεται αυτό που απαντάται στη βιβλιογραφία ως «top down mobbing». Ακολούθως, η κατηγορία «συνάδελφος», με ποσοστό 21%, ασκεί τη λεγόμενη οριζόντια ηθική παρενόχληση, γεγονός που επιβεβαιώνεται και από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας.
- το φύλο δεν διαδραματίζει ιδιαίτερο ρόλο στην ηθική παρενόχληση. Ο παράγοντας αυτός δεν θα μπορούσε να διαδραματίζει στατιστικά σημαντικό ρόλο στην ύπαρξη ή μη ηθικής παρενόχλησης διότι είναι μια κλιμακούμενη, επαναλαμβανόμενη διαδικασία με σκοπό την αποσταθεροποίηση του ατόμου.
- το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων-θυμάτων ηθικής παρενόχλησης παρατηρείται ότι, οι κάτοχοι μεταπτυχιακών, διδακτορικών και μεταδιδακτορικών τίτλων σπουδών έρχονται αντιμέτωποι με την εργασιακή απομόνωση, με επιθέσεις στον εργασιακό χώρο, αντιμετωπίζουν πιο συχνά επιθετικές συμπεριφορές από τους συναδέλφους τους καθώς και άμεσες αρνητικές συμπεριφορές προς το άτομό τους.
- οι περισσότεροι υπάλληλοι που συμμετείχαν στην έρευνα δεν γνωρίζουν α) ποιοί είναι οι αρμόδιοι κατά τον νόμο φορείς για την αντιμετώπιση περιστατικών ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και β) ποιές είναι

οι ενέργειες που θα έπρεπε να κάνουν για να διαχειριστούν και να επιλύσουν το ζήτημα.

- η πλειοψηφία των ερωτηθέντων υπαλλήλων θεωρεί ότι η Υπηρεσία τους δεν αντιμετωπίζει έγκαιρα και με επάρκεια τα πραγματικά περιστατικά ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους.

Κατόπιν όλων των ανωτέρω και με δεδομένο ότι η ηθική παρενόχληση είναι ένα πολύπλευρο φαινόμενο, με την παρούσα διατριβή, επιχειρήθηκε μια εμπεριστατωμένη ανάλυση του θεσμικού πλαισίου, η διερεύνηση του βαθμού εφαρμογής του και της συμβολής του ως προς την αντιμετώπιση του φαινομένου στον εργασιακό χώρο τόσο στα ΚΜ της ΕΕ των 27 όσο και στην Ελλάδα. Χαρτογραφώντας το ευρωπαϊκό γίγνεσθαι, αποτυπώνοντας τη συνολική θέση της χώρας επί του θέματος και μέσω της συνδυαστικής μελέτης αυτών αλλά και της έρευνας που διεξήχθη σε 80 φορείς του ελληνικού δημόσιου τομέα διατυπώθηκαν σημαντικά συμπεράσματα, τα οποία μπορούν περαιτέρω να αξιοποιηθούν για την αξιολόγηση των οικείων δημοσίων πολιτικών και τον σχεδιασμό μελλοντικών μεταρρυθμιστικών δράσεων.

Η παρούσα διατριβή επιβεβαίωσε κατά το πλείστον τα ευρήματα της υπάρχουσας βιβλιογραφίας και περαιτέρω κατέδειξε:

- ότι στην Ελλάδα, λόγω του νομοθετικού νεφελώματος που επικρατεί αλλά και της άγνοιας των υπαλλήλων σχετικά με το φαινόμενο, υπάρχει μεγάλο περιθώριο στο να χαρακτηριστεί ή όχι μια παρενοχλητική συμπεριφορά ως ηθική παρενόχληση. Με άλλα λόγια, είτε παρερμηνεύεται μια συμπεριφορά ως ηθική παρενόχληση, είτε όταν όντως υπάρχει περιστατικό ηθικής παρενόχλησης δεν αντιμετωπίζεται ως τέτοιο. Στο πλαίσιο αυτό, η παρούσα διατριβή μπορεί να λειτουργήσει σαν οδηγός για τον εργαζόμενο μέσω της συνολικής παρουσίασης του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου αλλά και μέσω των συνοπτικών πινάκων που παρατίθενται για το τι συνιστά εν τέλει ηθική παρενόχληση και τι όχι, ποια είναι τα συμπτώματα αυτής κ.λπ.

- για πρώτη φορά γίνεται χαρτογράφηση των πολιτικών των ΚΜ που αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση στην εργασία. Παρουσιάζονται οι ισχύοντες νόμοι στα ΚΜ, οι δημόσιες πολιτικές που ακολουθούνται, οι

μορφές προστασίας και ο σχεδιασμός πολιτικών πρόληψης. Κατ' αυτόν τον τρόπο μπορούν να προσδιοριστούν πρότυπα διακυβέρνησης και να εφαρμοστούν στη χώρα μας λαμβάνοντας υπόψη τις κοινωνικές και πολιτισμικές ιδιαιτερότητες του τόπου μας. Επιπλέον, αναδεικνύονται οι έννοιες του κοινωνικού διαλόγου και της ανάγκης συντονισμού των κυβερνήσεων με τους κοινωνικούς εταίρους. Τέλος, παρουσιάζεται μια συστηματικοποιημένη μελέτη της δράσης των ΚΜ ως προς την κατηγορία των δημόσιων πολιτικών που εφαρμόζουν για την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, την παροχή συμβουλευτικής στον εργασιακό χώρο καθώς τις πολιτικές ευαισθητοποίησης επί του θέματος που εφαρμόζουν.

- τέλος, σχεδιάστηκε μια προτεινόμενη διαδικασία εντοπισμού και αντιμετώπισης περιστατικών ηθικής παρενόχλησης, η οποία στηρίζεται σε δύο υποδιαδικασίες: α) τη διαδικασία καταγραφής και εντοπισμού περιστατικών ηθικής παρενόχλησης και β) τη διαδικασία διαχείρισης και επίλυσης των περιστατικών αυτών. Αποτελεί φιλοδοξία της γραφούσης να προκύψει μια τυποποιημένη διαδικασία, βασισμένη στις βιβλιογραφικές αναφορές, που να αξιοποιεί τα ήδη προτεινόμενα μέτρα από το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και τους νεοσύστατους θεσμούς, όπως αυτός του Συμβούλου Ακεραιότητας ή το πλαίσιο προστασίας του Ν.4990/2022 για το whistle blowing, ώστε με μικρές προσαρμογές στις ιδιαιτερότητες του κάθε φορέα να μπορεί να εφαρμοστεί γρήγορα και αποτελεσματικά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1° : ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ (MOBBING)

Δεν είναι λίγες οι φορές που είτε εμείς οι ίδιοι είτε κάποιοι συνάδελφοί μας γίνονται θύματα ηθικής παρενόχλησης. Δυνητικά μπορεί ο καθένας εργαζόμενος, ανεξάρτητα από τη θέση που κατέχει μέσα στη διοικητική πυραμίδα, να είναι θύμα αυτής της αόρατης απειλής. Η ηθική παρενόχληση ή mobbing ή moral harassment ή όπως αλλιώς μπορεί να αποδίδεται στη βιβλιογραφία, δεν είναι ένα νέο φαινόμενο. Ήδη από τη δεκαετία του '80 εντοπίζονται οι πρώτες αναφορές γιατί και για τις συνέπειές του σε επίπεδο προσωπικό, οικογενειακό, επαγγελματικό και κοινωνικό για το θύμα. Κατά βάση δρα συγκεκριμένα και κατ' επανάληψη. Πιο συγκεκριμένα, είναι η «κατ' επανάληψη υβριστική συμπεριφορά εντός ή εκτός της επιχείρησης, η οποία εκδηλώνεται με εκφοβιστικές ενέργειες, λόγια ή τρόπους οργάνωσης της εργασίας και στοχεύει στη διαμόρφωση ενός εχθρικού, ταπεινωτικού περιβάλλοντος που προσβάλλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική-ψυχική ακεραιότητα του εργαζομένου, προκειμένου να προκαλέσει την παραίτησή του»¹².

Ωστόσο, η ηθική παρενόχληση συχνά αντιμετωπίζεται με επιφυλακτικότητα ακόμη και από τα ίδια τα θύματα. Υπό το βάρος των σύγχρονων οικονομικών συνθηκών, η ανάγκη επιβίωσης τίθεται σε προτεραιότητα, παραμερίζοντας τις ψυχολογικές διεκδικήσεις και αυξάνοντας την ανεκτικότητα στις εκδηλώσεις βίας. Στον αντίποδα υποστηρίζεται πως ειδικά σήμερα, υπό το πρίσμα των έντονων κοινωνικών πιέσεων, πρέπει να προστατεύονται και να προασπίζονται οι ασφαλείς συνθήκες εργασίας και διαβίωσης¹³. Η εργασιακή ικανοποίηση άλλωστε είναι στενά συνδεδεμένη με την προσωπική ανάπτυξη, δεδομένου ότι η κοινωνική υποστήριξη που λαμβάνεται από το πλαίσιο απασχόλησης, συμβάλλει στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης¹⁴.

¹² Σάκουλα Ζ., Μπελαλή Κ., Σταθαρού Α. (2014). Σύνδρομο mobbing. Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας, 6(3), σελ. 123-126.

¹³ Κωνσταντινίδης Μάνος, Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας & παρέμβασης , σελ.2, διαθέσιμο στο: http://www.ituniontt.gr/cd_files/02.proforikes/pa048.pdf, (τελ.επίσκεψη 12/3/2021).

¹⁴ Khoo, S.B. (2010). Retrieved 20, 2021, from Academic Mobbing: Hidden Health Hazard at Workplace - PMC (nih.gov): <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4170397/>, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).

Η ηθική εργασιακή παρενόχληση -αν και προγενέστερης χρονολόγησης- έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης της επιστημονικής κοινότητας από τις αρχές του 1990, καθώς αξιολογήθηκε ως φαινόμενο που καταστρέφει το εργασιακό κλίμα και μειώνει την παραγωγικότητα, λόγω των ψυχολογικών προβλημάτων που επιφέρει¹⁵. Στη διεθνή βιβλιογραφία συναντάται με ποικίλους ορισμούς (αλλά με την ίδια περίπου έννοια) όπως: Αποκλίνουσα εργασιακή συμπεριφορά, εργασιακή παρενόχληση, εργασιακή επιθετικότητα, εργασιακή παραβίαση, εργασιακή κακοποίηση, συναισθηματική εργασιακή κακοποίηση κ.α.¹⁶. Χώρες όπως Γερμανία, Σουηδία και Ιταλία αναγνωρίζουν την εργασιακή παρενόχληση ως επαγγελματική ασθένεια¹⁷.

Στην Ελλάδα, το φαινόμενο εξαπλώνεται με αυξανόμενη ταχύτητα. Έρευνες καταδεικνύουν ότι ένας στους δέκα Έλληνες παραδέχεται πως έχει βιώσει συνθήκες εκφοβισμού, ενώ περίπου το 5% των εργαζομένων δηλώνει ότι έχει υποστεί σωματική βία στον χώρο εργασίας¹⁸. Οι ειδικοί πλέον, μέσω της κατανόησης των αιτιών και των μηχανισμών, είναι σε θέση να αναγνωρίσουν αυτήν την κοινωνική νόσο και κατά συνέπεια να υποστηρίξουν τους ασθενείς, ώστε να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες με πρακτικούς χειρισμούς, προλαμβάνοντας περαιτέρω επιβλαβείς σωματικές ή ψυχολογικές επιδράσεις. Άλλωστε όπως υποστηρίζεται, η έγκαιρη διάγνωση του mobbing αποτελεί καταλυτικό εμπόδιο για την εξέλιξή του¹⁹.

¹⁵ Κοΐνης Α., Σαρίδη Μ. (2013). Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, σελ. 36-48.

¹⁶ Keashly L., Jagatic K. (2013). Retrieved 2 21, 2021, διαθέσιμο στο: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9780203164662-7/name-loraleigh-keashly-karen-jagatic>, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).

¹⁷ Σάκουλα Ζ., Μπελαλή Κ., Σταθαρού Α. (2014), όπ.υποσημ.13.

¹⁸ Κοΐνης Α., Σαρίδη Μ. (2013), όπ.υποσημ.9.

¹⁹ Khoo, S.B. (2010). Retrieved 2 20, 2021, όπ.υποσημ.15.

1.1. Εννοιολογική προσέγγιση

Ο όρος *mobbing* προέρχεται από το αγγλικό ρήμα *to mob* (επιτίθεται, περικυκλώνω, ενοχλώ) και το λατινικό *mobile vulgus* (ο άτακτος όχλος, η οχλοκρατία). Εννοιολογικά, περιγράφει την κακομεταχείριση ενός ατόμου από άλλο άτομο ή ομάδα ατόμων. Η χρήση του όρου απαντάται ήδη από τον 19ο αιώνα, όταν Άγγλοι βιολόγοι τον αξιοποίησαν για να περιγράψουν την αμυντική συμπεριφορά των πτηνών που, σε συλλογική αντίδραση, επιτίθενται για να προστατεύσουν τις φωλιές τους από αρπακτικά²⁰. Έναν αιώνα αργότερα, το 1963, χρησιμοποιήθηκε ξανά από τον Konrad Lorenz²¹, προκειμένου να περιγράψει την επιθετική συμπεριφορά μιας αγέλης μικρόσωμων ζώων εναντίον ενός μεγαλύτερου.

Το 1970, ο γιατρός Peter-Paul Heinemann²², στη μελέτη των αλληλεπιδράσεων μεταξύ ανηλίκων και της επιθετικότητας αυτών στο σχολικό περιβάλλον, δανείστηκε τον όρο για να σκιαγραφήσει την ολέθρια συμπεριφορά μιας ομάδας απέναντι σε ένα στοχευμένο παιδί. Η έννοια του *mobbing* κατά τον Heinemann ορίζεται ως μία κατάσταση «όλοι εναντίον ενός»²³. Το 1980, ο ψυχολόγος Heinz Leymann υιοθέτησε τον όρο για να περιγράψει παρόμοιες μορφές ψυχολογικής επιθετικότητας στον χώρο εργασίας. Ειδικότερα, το 1984, οι Leymann και Gustavsson²⁴ εισήγαγαν τον όρο *mobbing*, στις μελέτες τους αναφορικά με την άσκηση ψυχολογικής βίας στο εργασιακό περιβάλλον, περιγράφοντάς το ως μια επαναλαμβανόμενη και παρατεταμένη ψυχολογική καταπίεση, η οποία εκδηλωνόταν στους εργασιακούς χώρους. Από τότε, η λέξη *mobbing* λαμβάνει μια

²⁰ Κοϊνης Α., Σαρίδη Μ. (2013), όπ.υποσημ.9.

²¹ Lorenz, K. (1966), *"On aggression"* (M. K. Wilson, Trans.). Harcourt, Brace & World. (Original work published 1963).

²² Jaana Juvonen, Sandra Graham (2001) Peer Harassment in School: The Plight of the Vulnerable and Victimized. The Guilford Press New York London. Διαθέσιμο στο: https://stopsuicide.ch/wp-content/uploads/2017/07/Peer_Harassment_in_School_The_Pligh_of_the_Vulnerable_and_Victimized.pdf#page=72, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).

²³ Leymann H., 1996, όπ.υποσημ.4.

²⁴ Leymann H. & Gustafsson A., "Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, No. 2, 1996, σελ.119-126, διαθέσιμο στο: https://scholar.google.com/scholar_lookup?hl=elGR&volume=5&publication_year=%281996%29&pages=119126&journal=%0AEuropean+Journal+of+Work+and+Organizational+Psychology%0A&author=H+Leymann&author=A+Gustafsson&title=Mobbing+at+work+and+the+development+of+post-traumatic+stress+disorders, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).

νέα διάσταση και προσδιορίζει μια κατάσταση ψυχολογικής βίας που μπορεί να προκαλέσει ψυχολογικά, ψυχοσωματικά και κοινωνικά προβλήματα.

Ο όρος δεν συγχέεται με αυτόν του bullying, δεδομένου ότι, παρόλο που φέρουν παρόμοιες συνέπειες, δεν έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά. Συγκεκριμένα το bullying χαρακτηρίζεται κυρίως από απειλές και πράξεις σωματικής κακοποίησης, ενώ το mobbing πραγματοποιείται με ψυχολογικές μορφές επιθετικότητας, που σπανίως εμπεριέχουν εκδηλώσεις σωματικής βίας²⁵.

Το φαινόμενο συναντάται στην διεθνή βιβλιογραφία, αλλά και σε σχετικές εθνικές νομοθεσίες²⁶, με διαφορετικές ονομασίες αλλά με την ίδια περίπου έννοια²⁷. Πιο συγκεκριμένα, με δεδομένη την ποικιλομορφία της ψυχολογικής βίας και προκειμένου να επικαλυφθεί η διαφορετικότητα πολλών περιπτώσεων, τελευταία χρησιμοποιούνται διάφοροι όροι, όπως bullying, mobbing, harassment, work harassment, psychological harassment, abusive behavior, emotional abuse, workplace aggression. Μερικές φορές οι παραπάνω όροι χρησιμοποιούνται έχοντας την ίδια σημασία, ενώ άλλες φορές χρησιμοποιούνται για να υποδείξουν διαφορετικές έννοιες. Όπως αναφέρουν οι Τούκας, Δεληχάς και Καραγεωργίου²⁸, οι διαφορετικές μορφές της ψυχολογικής βίας έχουν αποδοθεί με ποικίλους όρους και ορισμούς από τη διεθνή βιβλιογραφία. Ενδεικτικά, στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται

²⁵ Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), σελ.165-184.

²⁶ «...π.χ. το Εθνικό Ίδρυμα Ελέγχου Ασθενειών για την Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία των Ηνωμένων Πολιτειών, National Institute for Occupational Safety and Health (CDC/NIOSH), καθορίζει τη βία στους εργασιακούς χώρους ως: βίαιες πράξεις (συμπεριλαμβανομένων των φυσικών επιθέσεων και των απειλών επίθεσης) που κατευθύνονται προς το προσωπικό (CDC/NIOSH, 1996). Π.χ. στον Καναδά, τα προβλήματα της βίας έχουν προσελκύσει την προσοχή των εργατικών συνδικάτων. Ο Κώδικας Εργασίας του Καναδά απαγορεύει την σωματική και την ψυχολογική παρενόχληση. Στην Αυστραλία το πανεπιστήμιο Australasian College for Emergency Medicine, το 2004, δήλωσε τη θέση του για την ανάγκη απαραίτητης αξιολόγησης του κινδύνου της βίας, με στόχο τη μείωσή της και την λήψη των κατάλληλων μέτρων προστασίας όπως η επάρκεια σε προσωπικό ασφαλείας. Επίσης η νομοθεσία Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας της Αυστραλίας που τροποποιήθηκε το 2005, αναγνώρισε την βία ως ακατάλληλη και μη αποδεκτή συμπεριφορά προς έναν υπάλληλο (www.safework.sa.gov.au/show_page.jsp?id=2474)», Κωνσταντινίδης Μάνος, Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας & παρέμβασης, σελ.2, διαθέσιμο στο: http://www.ituniontt.gr/cd_files/02.proforikes/pa048.pdf, (τελ.επίσκεψη 12/3/2021).

²⁷ Κωνσταντινίδης Μάνος, Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας & παρέμβασης, σελ.2, διαθέσιμο στο: http://www.ituniontt.gr/cd_files/02.proforikes/pa048.pdf, (τελ.επίσκεψη 12/3/2021).

²⁸ Δ. Τούκας, Μ. Δεληχάς, Α.Καραγεωργίου, « Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία. Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing, Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 2012, 29(2):162-173, σελ.164-165.

αυτούς οι ορισμοί τους. Πρέπει να τονισθεί ότι το σημείο διαφοροποίησης των ορισμών αυτών εντοπίζεται στη συχνότητα, στη διάρκεια και τον τύπο των ενεργειών ψυχολογικής βίας, ώστε μια περίπτωση ψυχολογικής παρενόχλησης στην εργασία να χαρακτηριστεί ως φαινόμενο mobbing²⁹.

Συγγραφέας	Όρος	Ορισμός
Brodsky	Harassment	Επαναλαμβανόμενες και συνεχείς προσπάθειες που γίνονται από ένα άτομο προκειμένου να καταπιέσει, να φθείρει ή να απογοητεύσει ένα άλλο άτομο. Πρόκειται για μια διαδικασία με διάρκεια, που προκαλεί ψυχολογική πίεση, φόβο, εκφοβισμό και άλλες ψυχικές διαταραχές και σε άλλα άτομα.
Thylefors	Scapegoating	Κατάσταση κατά την οποία ένα ή περισσότερα άτομα είναι εκτεθειμένα για ένα χρονικό διάστημα σε επαναλαμβανόμενες αρνητικές ενέργειες που προέρχονται από ένα ή περισσότερα άτομα.
Leymann	Mobbing/ psychological terror	Εχθρική και μη ηθική επικοινωνία που εκδηλώνεται με συστηματικό τρόπο από ένα ή περισσότερα άτομα εναντίον ενός άλλου, ο οποίος χωρίς υποστήριξη και άμυνα είναι αναγκασμένος να δέχεται τις συνεχείς καταπιεστικές ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές χαρακτηρίζονται από υψηλή συχνότητα (τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα) και για μια μακρά χρονική περίοδο (διάρκεια τουλάχιστον έξι μήνες)».
Wilson	Workplace	Ολοκληρωτική αποσύνθεση των ψυχικών

²⁹ Κοϊνης Α., Σαρίδη Μ. (2013), όπ.υποσημ.9.

	trauma	αντιστάσεων του εργαζόμενου που προέρχονται από σκόπιμες, συνεχείς και κακόβουλες ενέργειες του εργοδότη ή κάποιου ιεραρχικά ανώτερου
Bjorkqvist et al	Work harassment	Επαναλαμβανόμενες ενέργειες που έχουν στόχο τον ψυχικό (αλλά μερικές φορές και το σωματικό) πόνο κατευθυνόμενες σε ένα ή περισσότερα άτομα τα οποία για κάποιο λόγο δεν είναι ικανά να προστατεύσουν τους εαυτούς τους.
Einarsen et al	Bullying	Προβληματική κατάσταση που δημιουργείται σε συγκεκριμένους χώρους εργασίας και αφορά σε συγκεκριμένους εργαζόμενους. Για να χαρακτηριστεί μια ενέργεια ως bullying χρειάζεται να επαναλαμβάνεται αρκετές φορές σε μια χρονική περίοδο και τα άτομα να έχουν δυσκολίες να υπερασπιστούν τους εαυτούς τους. Δεν υπάρχει bullying όταν και τα δύο μέρη έχουν κατά προσέγγιση «ίση ισχύ».
Keashly et al	Abusive behaviour/emotional abuse	Εχθρική λεκτική και μη λεκτική συμπεριφορά που δεν συνδέεται με σεξουαλικό ή ρατσιστικό περιεχόμενο, η οποία κατευθύνεται από ένα ή περισσότερα άτομα προς άλλα τα οποία στοχοποιούνται ως υπονομευτές των κανόνων στους χώρους εργασίας με σκοπό τη συμμόρφωσή τους.
O' Moore et al	Bullying	Συμπεριφορά που χαρακτηρίζεται από επαναλαμβανόμενη λεκτική, ψυχολογική και σωματική επιθετικότητα προερχόμενη από ένα ή περισσότερα άτομα εναντίον άλλων.
Hoel et al	Bullying	Κατάσταση στην οποία ένα ή διαφορετικά άτομα υφίστανται κατ' εξακολούθηση, σε ένα χρονικό διάστημα, αρνητικές ενέργειες από ένα ή

		περισσότερα άλλα άτομα χωρίς να μπορούν να υπερασπίσουν τον εαυτό τους. Μια μεμονωμένη αρνητική πράξη δεν αποτελεί bullying.
Zapf	Mobbing	Mobbing στην εργασία σημαίνει harassing, bullying, κοινωνικός αποκλεισμός, προσβολή κατά την ανάθεση ή διάρκεια της εργασίας σε άτομα που βρίσκονται σε ιεραρχικά κατώτερη θέση από άλλο ή άλλα άτομα που βρίσκονται υψηλότερα στην ιεραρχία.
Salin	Bullying	Επαναλαμβανόμενες και διαρκείς αρνητικές ενέργειες οι οποίες κατευθύνονται σε ένα ή περισσότερα άτομα, οι οποίες δημιουργούν ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας. Τα άτομα-στόχοι παρουσιάζουν δυσκολίες να υπερασπιστούν τον εαυτό τους. Bullying δεν είναι οι επαναλαμβανόμενες και διαρκείς αρνητικές ενέργειες που χαρακτηρίζουν μια διένεξη μεταξύ μερών ίδιας ισχύος.
Ege	Mobbing	Το mobbing είναι ένας πόλεμος στο χώρο εργασίας, στον οποίο διαμέσου της ψυχολογικής βίας, ηθικής ή/και φυσικής, ένα ή περισσότερα άτομα είναι αναγκασμένα να υπόκεινται στη θέληση ενός ή περισσότερων επιτιθεμένων. Αυτή η βία εκφράζεται μέσω συχνών και παρατεταμένων επιθέσεων που έχουν σκοπό να προκαλέσουν βλάβες στην υγεία.

Πίνακας 1 Διάφοροι όροι και ορισμοί ψυχολογικής βίας στους χώρους εργασίας (Πηγή: παρατίθεται αυτούσιος από Δ. Τούκας, Μ. Δεληχάς, Α.Καραγεωργίου, «Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία. Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing, Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 2012, 29(2):162-173, σελ.164-165).

1.1.1. Ορισμοί-χαρακτηριστικά

Όπως γίνεται αντιληπτό δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός, σε διεθνές επίπεδο, για το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας. Ωστόσο, οι ερευνητές συμφωνούν στην αναγνώριση κοινών χαρακτηριστικών και διαστάσεων του φαινομένου, ακόμη και όταν χρησιμοποιούν διαφορετικούς όρους.

Ξεκινώντας από τον πιο αναγνωρίσιμο ορισμό, αυτόν του Leymann, η ηθική παρενόχληση είναι «η συστηματική και διαρκής ψυχολογική επίθεση που δέχονται οι εργαζόμενοι στο εργασιακό περιβάλλον από τους ιεραρχικά ανωτέρους ή τους συναδέλφους. Οι επιθετικές συμπεριφορές στοχεύουν στην ταπείνωση του θύματος, σε πλήγμα της αξιοπρέπειάς του και μπορούν να οδηγήσουν στην απομόνωσή του από τον εργασιακό χώρο». Στο συγκεκριμένο ορισμό, αυτό που αξίζει να υπογραμμισθεί είναι το γεγονός ότι για να αποτελεί μια έμμεση μορφής βίας η ηθική παρενόχληση, πρέπει να γίνεται συχνά και συστηματικά, για μεγάλο χρονικό διάστημα. Επιπλέον, το άτομο μπορεί να οδηγηθεί στην πλήρη περιθωριοποίηση μέσα στον εργασιακό του χώρο.

Συμπληρώνοντας τον ορισμό του Leymann, η Lutgen-Sandvik³⁰ τονίζει τον επίμονο χαρακτήρα των επιθετικών συμπεριφορών. Ταυτόχρονα, αναδεικνύει μια νέα διάσταση καθόσον τονίζει ότι η επιθετικότητα μπορεί να εκφράζεται με λεκτικούς όσο και με μη λεκτικούς τρόπους καθώς και ότι μπορεί να εκδηλώνεται άμεσα και ανοιχτά, όσο και έμμεσα μέσω προσωπικών επιθέσεων, του κοινωνικού αποκλεισμού, των οδυνηρών μηνυμάτων και των εχθρικών συμπεριφορών³¹.

Περαιτέρω, οι μεταγενέστεροι ορισμοί διαφώτισαν και άλλες διαστάσεις του φαινομένου. Ειδικότερα, στο ορισμό των Keashly and Jagatic³² περί

³⁰ Pamela Lutgen-Sandvik, Intensive Remedial Identity Work: Responses to Workplace Bullying Trauma and Stigmatization, Volume 15(1): 97–119, διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/258174071_Intensive_Remedial_Identity_Work_Responses_to_Workplace_Bullying_Trauma_and_Stigmatization, (τελ. επίσκεψη 2/10/2023).

³¹ Μαρία-Χριστίνα Τσιαμά, «Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: εννοιολογικοί προσδιορισμοί» άρθρα και μελέτες 9/2013, Δεκέμβριος 2013, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού), σελ.8.

³² L. Keashly and K. Jagatic, North American Perspectives on Hostile Behaviors and Bullying at Work, στο S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. Cooper, Bullying and Harassment in the workplace, Developments in Theory, Research, and Practice, sec. edition, σελ. 41- 63, διαθέσιμο στο:

«συναισθηματικής βίας», το σημαντικό στοιχείο του ορισμού αυτού είναι, η ανάδειξη του σκοπού της επίθεσης, που είναι να χάσει ο εργαζόμενος την πίστη στον εαυτό του και στις ικανότητές του. Με τους ορισμούς από τον Einarsen³³, τον Einarsen & Skogstad³⁴ και την Vartia³⁵ καθώς και τους Einarsen et al.^{36,37}, γίνεται λόγος για επιθετική συμπεριφορά συγκεκριμένα στον εργασιακό χώρο. Τα πιο σημαντικά στοιχεία στους ορισμούς αυτούς είναι : (α) η ηθική παρενόχληση μπορεί να συμβεί οριζόντια από συνάδελφο σε συνάδελφο και κάθετα από ιεραρχικά προϊστάμενο σε υφιστάμενο, (β) τονίζεται η δυσκολία που έχει το άτομο να προστατέψει τον εαυτό του και η αδυναμία του αυτή ενδεχομένως να οδηγήσει σε έντονα ψυχολογικά προβλήματα, (γ) μέσα από τις επαναλαμβανόμενες αρνητικές συνέπειες η σχέση μεταξύ επιτιθέμενου και στόχου, λαμβάνει τη μορφή διώκτη-στόχου (δ) προστίθεται στις μορφές επιθετικών συμπεριφορών η προσβολή της προσωπικότητας και της εργασιακής απόδοσης του ατόμου, όπου μέσω της κλιμακωτά αυξανόμενης έντασης του φαινομένου, ο στόχος σταδιακά αποδυναμώνεται, (ε) διευκρινίζεται ότι οι περιστασιακές συγκρούσεις μεταξύ

[https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=h8qYxAhmhUAC&oi=fnd&pg=PA41&dq=Keashly+and+Jagatic+\(2003\)&ots=P4HzEy4gut&sig=ymRh2_vRAgFYRkyiO9PzD1O8ttY&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=h8qYxAhmhUAC&oi=fnd&pg=PA41&dq=Keashly+and+Jagatic+(2003)&ots=P4HzEy4gut&sig=ymRh2_vRAgFYRkyiO9PzD1O8ttY&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false), (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).

³³ «Το bullying εμφανίζεται όταν ένας εργαζόμενος υφίσταται συστηματικά επιθετικές συμπεριφορές από έναν ή περισσότερους συναδέλφους ή ανώτερους στην ιεραρχία, για μακρύ χρονικό διάστημα, αντιμετωπίζοντας δυσκολία να υπερασπιστεί τον εαυτό του ή να ξεφύγει από την κατάσταση. Αυτές οι συμπεριφορές καταλήγουν να σημαδέψουν το θύμα και μπορεί να προκαλέσουν ακόμη και σοβαρά ψυχολογικά τραύματα», Einarsen (1999).

³⁴ Ståle Einarsen & Anders Skogstad, Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations, European Journal of Work and Organizational Psychology, διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/233447134_Bullying_at_work_Epidemiological_findings_in_public_and_private_organizations, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).

³⁵ Maarit Vartia, The sources of bullying—psychological work environment and organizational climate, σελ.203-214, European Journal of Work and Organizational Psychology, Volume 5, 1996 - Issue 2

³⁶ S.Einarsen, H.Hoel, D.Zapf, C.Cooper, Bullying and Abuse in the Workplace, International perspectives in research and practice, 2003, σελ.3-62, διαθέσιμο στο: [https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=6L0HYxz1CdUC&oi=fnd&pg=PA103&dq=Einarsen+et+al.+\(2003\)&ots=9ZGT0xuLLT&sig=nlxM41KdfKiys-pMVxMEGGj8k_l&redir_esc=y#v=onepage&q=Einarsen%20et%20al.%20\(2003\)&f=false](https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=6L0HYxz1CdUC&oi=fnd&pg=PA103&dq=Einarsen+et+al.+(2003)&ots=9ZGT0xuLLT&sig=nlxM41KdfKiys-pMVxMEGGj8k_l&redir_esc=y#v=onepage&q=Einarsen%20et%20al.%20(2003)&f=false), (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).

³⁷ «το bullying στον εργασιακό χώρο υφίσταται όταν κάποιος παρενοχλείται, θίγεται, αποκλείεται κοινωνικά και προσβάλλεται η δουλειά του. Προκειμένου να χαρακτηριστεί μία δραστηριότητα ως bullying πρέπει οι συμπεριφορές να εμφανίζονται κατ' επανάληψη και σε τακτά διαστήματα (π.χ. μία φορά την εβδομάδα) και η διαδικασία αυτή να διαρκεί για αρκετό διάστημα (για τουλάχιστον έξι μήνες περίπου). Το bullying είναι μία κλιμακούμενη διαδικασία κατά τη διάρκεια της οποίας το άτομο που γίνεται στόχος καταλήγει σε πιο αδύναμη θέση και γίνεται αντικείμενο συστηματικών αρνητικών κοινωνικών ενεργειών. Μία διαμάχη δεν μπορεί να χαρακτηριστεί bullying εάν το συμβάν είναι ένα μεμονωμένο γεγονός ή οι δύο πλευρές που παίρνουν μέρος στην σύγκρουση είναι ισodύναμες», Einarsen et al.(2003).

ατόμων δεν θεωρούνται ηθική παρενόχληση και (στ) τέλος, η ύπαρξη διαφοράς ισχύος αποτελεί συστατικό στοιχείο του φαινομένου.

Η οπτική της Marie France Hirigoyen για το τι αποτελεί παρενόχληση στον χώρο της εργασίας δεν διαφοροποιείται σημαντικά. Με τον όρο παρενόχληση στο χώρο εργασίας νοείται *«κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με πράξεις, λόγια, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή τη ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα»*³⁸. Ειδικότερα, κατά τη Hirigoyen, στο ψυχολογικό πόλεμο στο χώρο εργασίας παρατηρούνται δύο φαινόμενα (α) η κατάχρηση εξουσίας, που αποκαλύπτεται πολύ γρήγορα και δεν είναι ανεκτή από τους υπαλλήλους και (β) ο διαστροφικός χειρισμός, που όσο πιο παραπλανητικός είναι τόσο μεγαλύτερη καταστροφή προξενεί. Τονίζεται και σε αυτόν τον ορισμό ότι μέσα σε μια ομάδα οι συγκρούσεις είναι φυσιολογικές. Οι επαναλαμβανόμενες προσβολές και οι ταπεινώσεις είναι οι καταστροφικές. Ο στόχος των επιθέσεων αυτών είναι το θύμα να έρθει σε δύσκολη θέση, να οδηγηθεί στη σύγχυση και στο σφάλμα.

Ένας αρκετά διαφορετικός ορισμός, σε σχέση με όσους έχουν ήδη αναφερθεί, είναι αυτός του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία³⁹. Η βασική διαφορά, με ό,τι έχει ήδη αναφερθεί, εντοπίζεται στο γεγονός ότι για να χαρακτηριστεί μία συμπεριφορά ως ηθική παρενόχληση πρέπει, με βάση λογικά κριτήρια, να θεωρηθεί αδικαιολόγητη.

«Ως παρενόχληση στον χώρο εργασίας ορίζεται η επαναλαμβανόμενη, αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς ένα εργαζόμενο, ή μία ομάδα εργαζομένων, που προκαλεί κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά του.»

Ο ως άνω ορισμός λειτουργεί σα γέφυρα των ορισμών της Hirigoyen, του Leymann και του Einarsen, αφού εμπεριέχει όλα τα σημεία που φώτισαν οι προηγούμενοι και τονίζει το σημείο της αδικαιολόγητης συμπεριφοράς.

³⁸ Hirigoyen M.F. (2009), Ηθική παρενόχληση: Η διαστροφική βία στην καθημερινή ζωή, Αθήνα: Πατάκης (1η έκδοση 2000).

³⁹ Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) (2002), Παρενόχληση στον χώρο εργασίας, Δελτίο Τεχνικών Στοιχείων 23, Βέλγιο.

Ουσιαστικά, (α) συμπληρώνει την αναφορά της Hirigoyen περί κατάχρησης ή αθέμιτης χρήσης εξουσίας στο εργασιακό περιβάλλον, (β) αναδεικνύει την «αδικαιολόγητη συμπεριφορά» ως μία συμπεριφορά που ένα λογικό άτομο ή ομάδα ατόμων, αναλογιζόμενο/-οι το σύνολο των συνθηκών, θεωρεί/-ουν δυσμενή μεταχείριση, ταπείνωση, υπονόμευση ή απειλή στο πλαίσιο της «επιθετικής συμπεριφοράς» του Leymann και τέλος (γ) συγκαταλέγει στους «κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια» τον κίνδυνο για την ψυχική και σωματική υγεία του εργαζομένου, όπως είχε αναφερθεί και στους ορισμούς των Einarsen&al.

Αξίζει να αναφερθεί ότι ο Ευρωβουλευτής Giovanni Pittella σε γραπτή ερώτησή του, το 2000, προς την Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων⁴⁰, σχετικά με τις προθέσεις της για την αντιμετώπιση του φαινομένου στην Ευρώπη, αναφέρει χαρακτηριστικά ότι: «ο όρος *mobbing* ορίζεται ως η άσκηση, στο πλαίσιο των σχέσεων μεταξύ συναδέλφων ή μεταξύ ανωτέρου και κατωτέρου στην ιεραρχία, μίας συστηματικής και διαρκούς επίθεσης σε βάρος ενός προκαθορισμένου θύματος προκειμένου να ωθηθεί στο να εγκαταλείψει τη θέση εργασίας του. Πρόκειται για επανειλημμένες ψυχολογικές ή άλλου τύπου και βαθμού επιθέσεις, που περιλαμβάνουν διαρκείς και αδικαιολόγητες επικρίσεις, συκοφαντίες και ανάθεση άχαρων ή υποτιμητικών καθηκόντων, καθώς και για κάθε ενέργεια που θα μπορούσε να θίξει την επαγγελματική και κοινωνική εικόνα του θύματος έναντι τρίτων, ανωτέρων ή στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων⁴¹»⁴²⁴³.

Συμπερασματικά, προσπαθώντας να συνδέσουμε τους ορισμούς που έχουν ήδη αναφερθεί, η έννοια της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας αναμφισβήτητα περιγράφει διαπροσωπικές σχέσεις. Διαπροσωπικές σχέσεις στις

⁴⁰<https://osha.europa.eu/el/publications/factsheet-23-bullying-work/view>, (τελ.επίσκεψη 4/4/2021)

⁴¹Giovanni Pittella, (2000).

⁴²Μαρία-Χριστίνα Τσιαμά, «Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: εννοιολογικοί προσδιορισμοί» άρθρα και μελέτες 9/2013, Δεκέμβριος 2013, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού), σελ.11.

⁴³ Αυτούσια αναφορά από γραπτή ερώτηση του Ευρωβουλευτή Giovanni Pittella προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2000.

οποίες ενυπάρχει η κακομεταχείριση⁴⁴, εις βάρος ενός ή ομάδας εργαζομένων, η οποία εκδηλώνεται μέσα από εχθρικές συμπεριφορές⁴⁵.

Οι συμπεριφορές αυτές μπορεί να είναι λεκτικής ή μη λεκτικής φύσης ⁴⁶και σπανιότερα σωματικής^{47 48}.

Δύο παράγοντες κάνουν την ηθική παρενόχληση καταστροφική. Αφενός ότι είναι μια συγκεκαλυμμένη μορφή βίας. Αφετέρου, η συχνότητα που αυτή συμβαίνει και η επανάληψή της. Ωστόσο, η κοινωνία μας εθελotuφλεί σε αυτή τη μορφή της έμμεσης βίας. Το σημαντικό που πρέπει εδώ να τονιστεί είναι ότι τα θύματα δε συνειδητοποιούν την κακόβουλη αυτή μεταχείριση. Αντιθέτως, πασχίζουν να καταλάβουν και αισθάνονται υπεύθυνα. Ελπίζουν ότι η καλοσύνη τους θα βρει ανταπόκριση και ο επιτιθέμενος θα μαλακώσει. Στην πραγματικότητα συμβαίνει ακριβώς το αντίθετο, γιατί η υπερβολική καλοσύνη μοιάζει να είναι μια ανυπόφορη πρόκληση για τον επιτιθέμενο⁴⁹.

Με φαινομενικά ανώδυνες κουβέντες, υπαινιγμούς, υποδείξεις ή ακόμα και με όσα δε λέγονται, είναι εφικτή η αποσταθεροποίηση κάποιου, συχνά και η εξόντωσή του, χωρίς παρέμβαση του περιβάλλοντός του. Στο πλαίσιο των επιθετικών αυτών συμπεριφορών, το θύμα αντιμετωπίζει δυσκολία να υπερασπιστεί τον εαυτό του. Η δυσκολία αυτή κατά βάση οφείλεται στην ύπαρξη διαφοράς ισχύος που προκύπτει είτε από την υψηλότερη θέση του διώκτη στην ιεραρχία, είτε από το γεγονός ότι περισσότερα άτομα στρέφονται εναντίον ενός. Το άτομο που δέχεται την επίθεση αποδυναμώνεται-αποσταθεροποιείται σταδιακά σε τέτοιο βαθμό, ώστε να μην έχει πλέον τη δύναμη να υπερασπιστεί τον εαυτό του. Οι

⁴⁴ Harlos K., "If you build a remedial voice mechanism, will they come? Determinants of voicing interpersonal mistreatment at work", *Human Relations*, 2010, 63, 311-320.

⁴⁵ Einarsen S. and Skogstad A. (1996), "Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.

⁴⁶ Keashly L. (1998), "Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues", *Journal of Emotional Abuse*, 1(1), 85-117.

⁴⁷ Keashly L. and Jagatic K. (2003), "By any other name american perspectives on workplace bullying", in Einarsen S., Hoel H., Zapf D., and Cooper C.L. (eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, 31-61, London: Taylor Francis.

⁴⁸ Bjorkqvist K., Osterman K. and Hjelt-Back M. (1994), "Aggression among university employees", *Aggressive Behaviour*, 20(3), 173-184, διαθέσιμο στο: [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/1098-2337\(1994\)20:3%3C173::AID-AB2480200304%3E3.O.CO;2-D](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/1098-2337(1994)20:3%3C173::AID-AB2480200304%3E3.O.CO;2-D), (τελ.έπίσκεψη 21/3/2021).

⁴⁹ Hirigoyen M.F. (2009), όπ.υποσημ.39.

θύτες υπάρχουν μόνο «διαλύοντας» τον άλλο, μειώνοντάς τον για να αποκτήσουν ισχυρή αυτοεκτίμηση και κατ' επέκταση εξουσία, γιατί διψούν για θαυμασμό και επιδοκιμασία. Αυτός ο τύπος επίθεσης είναι ακριβώς η παραβίαση του ψυχικού εδάφους του άλλου. Το σύγχρονο κοινωνικοπολιτιστικό πλαίσιο επιτρέπει τέτοιου είδους συμπεριφορές να αναπτυχθούν με αποτέλεσμα η εξουσία να απεκδύεται των ευθυνών της και να τις μεταθέτει στα άτομα που υποτίθεται ότι κυβερνά ή βοηθά.

Η ηθική παρενόχληση, σε κάποιες περιπτώσεις, εμφανίζεται όταν υπάρχει προκατάληψη εις βάρος ενός εργαζόμενου και εξαιτίας αυτής, έχει άλλη αντιμετώπιση είτε από την διοίκηση είτε από τους συναδέλφους. Χαρακτηριστικό παράδειγμα διαφοροποιήσεων μεταξύ των ατόμων στο εργασιακό περιβάλλον αποτελούν το φύλο, η καταγωγή, οι θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις, η ηλικία, κάποια σωματική αναπηρία, η εμφάνιση του ατόμου, κάποια χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, η οικονομική του κατάσταση, οι ικανότητές του, οι σπουδές του, ο μισθός του, η υπηρεσιακή του εξέλιξη κ.λπ.⁵⁰. Σε κάποιες περιπτώσεις στοιχείο διαφοροποίησης μπορεί να αποτελέσει και ο διαφορετικός βαθμός ευσυνειδησίας, συνέπειας και τυπικότητας που το άτομο επιδεικνύει κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, ο οποίος μπορεί να «ξεβολέψει» το εργασιακό περιβάλλον από μακροχρόνια παγιωμένες και βολικές τακτικές⁵¹.

Αξιολογώντας τα παραπάνω, και με βάση την εμπειρική παρατήρηση και τις σχετικές μελέτες, εντοπίζονται τα ακόλουθα κρίσιμα σημεία. Το άτομο που έχει υποστεί ηθική παρενόχληση, είναι πράγματι θύμα, εφόσον αλλοιώθηκε ο ψυχισμός του είτε μόνιμα είτε προσωρινά. Το θύμα, ενώ αποδέχεται τον πόνο του, δεν τολμά να φανταστεί ότι υπήρξε βία και επίθεση. Υπάρχει πάντα η αμφιβολία «μήπως φταίω εγώ;». Αυτό με τη σειρά του δημιουργεί μια αλυσιδωτή αντίδραση. Το θύμα νιώθει τύψεις που δεν δίνει τις κατάλληλες απαντήσεις προκειμένου να απεμπλακεί από την κατάσταση αυτή, οι υπόλοιποι εκλαμβάνουν τις αρνητικές συμπεριφορές ως άδικες και ζούνε σε ένα κλίμα αυταρχισμού. Βιώνουν την κάθε μέρα τους ως μια διαδικασία που κυριαρχεί ο φόβος για την επόμενη «επίθεση». Οι επιπτώσεις του

⁵⁰ Hirigoyen M.F. (2009), όπ.υποσημ.39.

⁵¹ Hirigoyen M.F. (2002), όπ. υποσημ.8.

κλίματος εκφοβισμού είναι μεταδοτικές, καθώς το στρες που βιώνουν τα άτομα που επηρεάζονται από την ύπαρξή του μεταφέρεται στο περιβάλλον και γίνεται πηγή έντασης και για τους υπόλοιπους⁵². Διαφαίνεται λοιπόν ότι, πρόκειται για αποδεδειγμένη βία, ακόμη και όταν είναι καλυμμένη, που στοχεύει στην ταυτότητα του άλλου και στην αφαίρεση της κάθε ατομικότητας.

⁵² *Leymann H.* (1996), "The content and development of mobbing at work", *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5,165-184.

1.2. Ποσοστά-συχνότητα εμφάνισης

Στις αρχές της δεκαετίας του 1990, η ηθική παρενόχληση (mobbing) στο χώρο της εργασίας αναγνωρίστηκε ως φαινόμενο που επηρεάζει αρνητικά την αποδοτικότητα του εργαζομένου και οδηγεί ακόμη και στην απουσία του λόγω των έντονων ψυχολογικών καταστάσεων που δημιουργούνται στο διαταραγμένο εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, η επισκόπηση πολλών σχετικών ερευνών, καταδεικνύει τον ανησυχητικά αυξανόμενο αριθμό εργαζομένων που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, τόσο στο διεθνές όσο και στον ελληνικό χώρο.

Σύμφωνα με το δελτίο τεχνικών στοιχείων του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)⁵³, αναφορικά με την παρενόχληση στο χώρο εργασίας, το 9% των Ευρωπαίων εργαζομένων – περίπου 12 εκατομμύρια άτομα – ανέφεραν ότι υπέστησαν παρενόχληση σε διάστημα 12 μηνών το 2000. Ακολούθως, σε έρευνα που διεξήχθη από το Ινστιτούτο του εργασιακού εκφοβισμού το 2007 στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής σε 7.740 άτομα, το 37% των ατόμων που συμμετείχε στην έρευνα αυτή, δήλωσε ότι έχουν παρενοχληθεί⁵⁴. Ωστόσο, θα πρέπει να τονισθεί ότι παρατηρούνται σημαντικές αποκλίσεις στα καταγεγραμμένα περιστατικά παρενόχλησης. Οι διαφορές αυτές δε σχετίζονται μόνο με τη συχνότητα εμφάνισης, αλλά και με τις πολιτισμικές διαφορές που παρατηρούνται, σε ό,τι αφορά τη βαρύτητα που δίνεται στην παρενόχληση, καθώς και στην αναφορά ή όχι τέτοιων περιστατικών⁵⁵.

Ειδικότερα, οι αποκλίσεις αυτές οφείλονται τόσο στις διαφορές των ορισμών και τις οριοθετήσεις της έννοιας της ηθικής παρενόχλησης που χρησιμοποιήθηκαν ως βάση για τη διεξαγωγή της κάθε έρευνας, όσο στη μέθοδο που χρησιμοποιήθηκε

⁵³ Δελτίο τεχνικών στοιχείων του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (Factsheet 23 - Παρενόχληση στον χώρο εργασίας - Ασφάλεια και υγεία στην εργασία - EU-OSHA (europa.eu)), (τελ.επίσκεψη 4/5/2021).

⁵⁴ Ευαγγελία Ζιγρική, Μαρία Πλατσίδου, «Η ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο», ΤΟ ΒΗΜΑ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ, Τόμος ΙΖ, τεύχος 66, καλοκαίρι 2016, σελ.61.

⁵⁵ Δελτίο τεχνικών στοιχείων του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (Factsheet 23 - Παρενόχληση στον χώρο εργασίας - Ασφάλεια και υγεία στην εργασία - EU-OSHA (europa.eu)), (τελ.επίσκεψη 4/5/2021).

στην έρευνα και τις πολιτισμικές διαφορές που αναφέρθηκε ανωτέρω. Για παράδειγμα, τα δεδομένα διαφέρουν ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες ανάλογα με την ευαισθητοποίηση του κοινού και τις νομοθεσίες ⁵⁶.

Παρόλα αυτά τα επιδημιολογικά στοιχεία καταδεικνύουν ότι το φαινόμενο πλήττει κυρίως γυναίκες, ενώ οι άνδρες υπερεκπροσωπούνται μεταξύ των δραστών⁵⁷. Ως προς την ηλικία, τα αποτελέσματα των ερευνών ποικίλλουν⁵⁸. Η Ελλάδα και η Λετονία είναι οι μόνες Ευρωπαϊκές χώρες, στις οποίες καταγγέλλονται περισσότερα περιστατικά παρενόχλησης των ανδρών από ότι των γυναικών. Η Μάλτα και η Σλοβακία παρουσιάζουν το ίδιο ποσοστό παρενόχλησης είτε πρόκειται για άνδρες είτε για γυναίκες. Πάνω από το 6% των εργαζόμενων γυναικών και το 4,5% των εργαζόμενων ανδρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27 κρατών μελών έχουν υποστεί κάποιο είδος παρενόχλησης (ηθική παρενόχληση ή βία, αλλά όχι σεξουαλική παρενόχληση) στο χώρο εργασίας. Τα μεγαλύτερα ποσοστά παρατηρούνται στη Φιλανδία, τόσο όσον αφορά τις γυναίκες (23%) όσο και τους άνδρες (15%). Η Ισπανία και η Βουλγαρία είναι οι χώρες με τις λιγότερες καταγγελίες (ποσοστό μικρότερο του 2,5% για τους άνδρες και τις γυναίκες ως σύνολο)⁵⁹.

⁵⁶Ζιγρικά Ευαγγελία, «Η ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο και η σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης στην αντιμετώπιση του φαινομένου», μεταπτυχιακή εργασία Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, 2013, διαθέσιμο στο: <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/16082/6/ZigrikaEuangeliaMsc2013.pdf>, (τελ.επίσκεψη 21/5/2022).

⁵⁷ Περικλής Ρόμπολας, Μαρία Μπρέντα, «Το σύνδρομο mobbing στον εργασιακό βίο των επαγγελματιών υγείας», *Perioperativenursing* 2019, vol.8, issue 1, σελ.39.

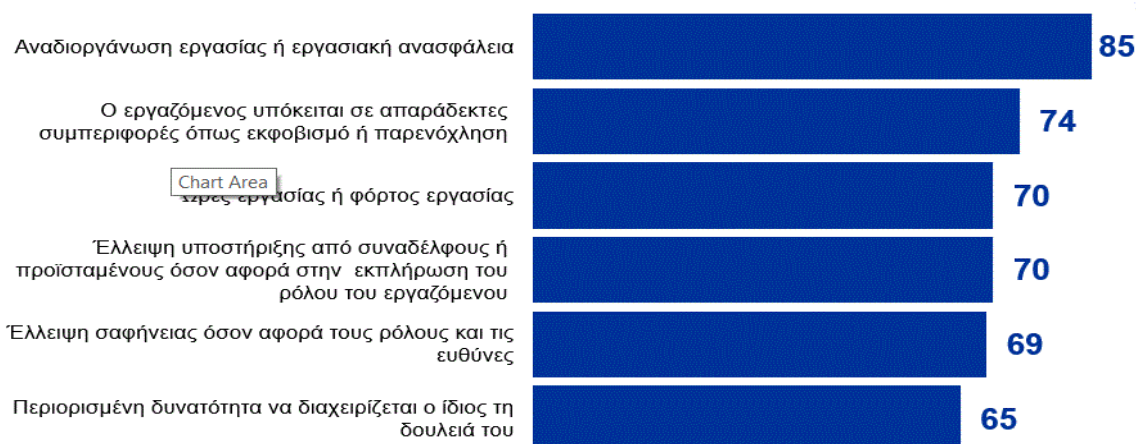
⁵⁸ Βλ. υποσημείωση 12, σελ.62.

⁵⁹Κοΐνης Α, Σαρίδη Μ. Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας, *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης* 2016, 1:38–41.

Στο πλαίσιο της πανευρωπαϊκής έρευνας γνώμης σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στο χώρο εργασίας, που διεξήχθη από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) το 2013, παρουσιάστηκαν αντιπροσωπευτικά ευρήματα από 31 ευρωπαϊκές χώρες. Ο συνολικός αριθμός εργαζομένων άνω των 18, ο οποίος ανέρχεται σε 16.622 άτομα στις 31 ευρωπαϊκές χώρες αποτέλεσε και το δείγμα της έρευνας αυτής. Ο αριθμός δείγματος για την Ελλάδα ανέρχεται σε 508 άτομα. Στο πλαίσιο του εργασιακού άγχους και τις κοινές αιτίες πρόκλησης αυτού έγινε αναφορά στον εργασιακό εκφοβισμό και την εργασιακή παρενόχληση. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αυτούσια ως ακολούθως:

Κοινές αιτίες πρόκλησης εργασιακού άγχους (Ελλάδα)

Θεωρείτε ότι κάποιες από τις παρακάτω είναι οι πιο κοινές αιτίες πρόκλησης εργασιακού άγχους, και αν ναι, ποιες; (%)



Καθολικό: Εργαζόμενοι ηλικίας 18 ετών και άνω

Εικόνα 1 Κοινές αιτίες πρόκλησης εργασιακού άγχους (Ελλάδα) Πηγή: Αυτούσιο διάγραμμα από *European opinion poll on occupational safety and health 2013 – Ασφάλεια και υγεία στην εργασία - EU-OSHA (europa.eu)*.

Διακρίνουμε λοιπόν ότι πέραν από την εργασιακή ανασφάλεια, η οποία πλήττει κυρίως τον ιδιωτικό τομέα, δεύτερος κατά σειρά πιο σημαντικός λόγος

εργασιακού άγχους στην Ελλάδα είναι ο εργασιακός εκφοβισμός ή παρενόχληση. Το ποσοστό του 74% αποτελεί ποσοστό αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού της Ελλάδας στο πλαίσιο της ΕΕ των 31 και παρουσιάζεται αυτούσια στα ακόλουθα γραφήματα:



Εικόνα 2 Ο εργαζόμενος υπόκειται σε απαράδεκτες συμπεριφορές όπως εκφοβισμό ή παρενόχληση; Πηγή: Αυτούσιο διάγραμμα από *European opinion poll on occupational safety and health 2013* – Ασφάλεια και υγεία στην εργασία - EU-OSHA (europa.eu).

Περιπτώσεις εργασιακού άγχους

Πόσο συνηθισμένες, εάν υπάρχουν, είναι οι περιπτώσεις εργασιακού άγχους στον χώρο εργασίας σας; (%)



Εικόνα 3 Περιπτώσεις εργασιακού άγχους (%) ανά χώρα. Πηγή: Αυτούσιο διάγραμμα από European opinion poll on occupational safety and health 2013 – Ασφάλεια και υγεία στην εργασία - EU-OSHA (europa.eu).

Common causes of work-related stress

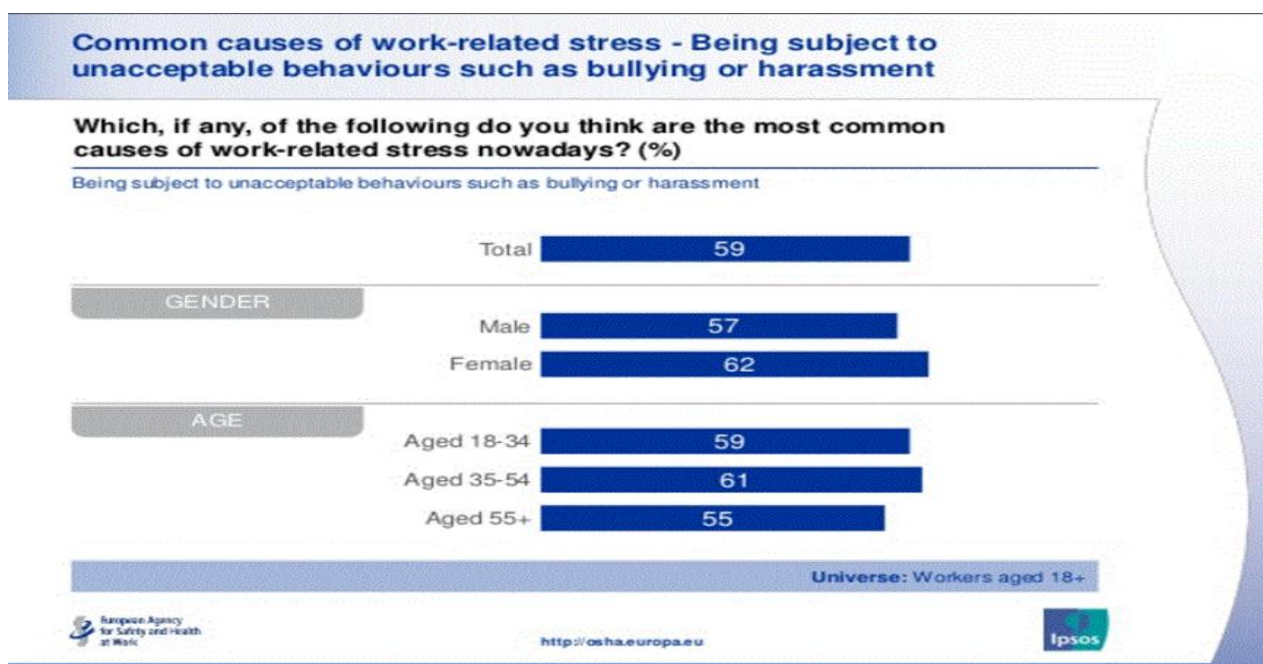
Which, if any, of the following do you think are the most common causes of work-related stress nowadays? (%)



Universe: Workers aged 18+

Εικόνα 4 Συνηθέστερες μορφές εργασιακού άγχους. Πηγή: Αυτούσιο διάγραμμα από European opinion poll on occupational safety and health 2013 – Ασφάλεια και υγεία στην εργασία - EU-OSHA (europa.eu).

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο η κατανομή των αιτιών πρόκλησης εργασιακού άγχους διαφοροποιείται ελαφρώς, καθώς η εργασιακή παρενόχληση καταγράφεται ως η τρίτη συχνότερη αιτία (βλ. Γράφημα 4⁶⁰). Ιδιαίτερη σημασία έχει το γεγονός ότι η διαφορά στα ποσοστά μεταξύ ανδρών και γυναικών που αναφέρουν περιστατικά παρενόχλησης είναι μικρότερη σε σχέση με αυτήν που καταγράφεται στην Ελλάδα. Όσον αφορά το μέγεθος του εργασιακού περιβάλλοντος, παρατηρείται ότι στην Ελλάδα, παρά το γεγονός ότι οι οργανισμοί απασχολούν μικρότερο αριθμό υπαλλήλων, το ποσοστό εργαζομένων που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση είναι σημαντικά υψηλότερο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Στην Ε.Ε. των 31, τα εξεταζόμενα εργασιακά περιβάλλοντα είναι μεγαλύτερης κλίμακας σε όλες τις επιμέρους κατηγορίες, ωστόσο τα καταγεγραμμένα ποσοστά παρενόχληση είναι χαμηλότερα. Η διαπίστωση αυτή ενδέχεται να συνδέεται με την οργανωσιακή αδυναμία πρόληψης και διαχείρισης του φαινομένου σε μικρούς ή μη δομημένους φορείς.



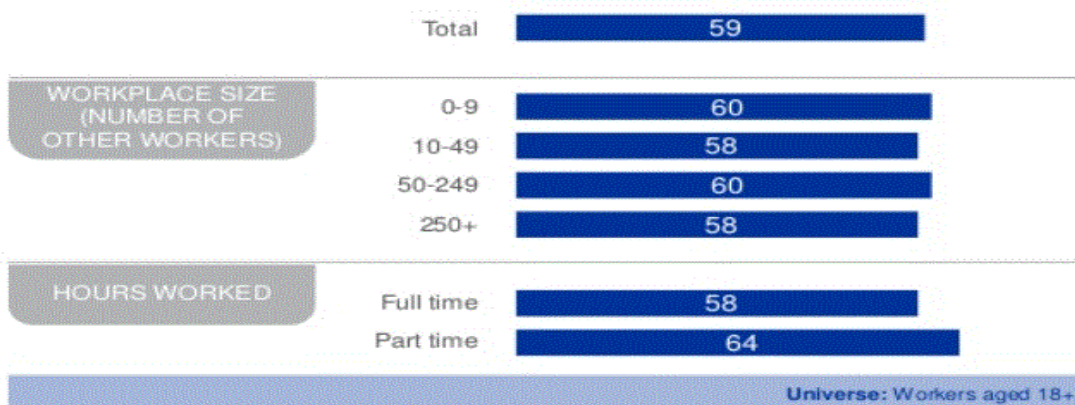
Εικόνα 5 Παράγοντες που προκαλούν εργασιακό στρες: Το να υφίσταται κάποιος ανάρμοστη συμπεριφορά όπως bullying ή παρενόχληση (αποτελέσματα κατά φύλο και ηλικία) Πηγή: Αυτούσιο διάγραμμα από *European opinion poll on occupational safety and health 2013* – Ασφάλεια και υγεία στην εργασία - EU-OSHA (europa.eu).

⁶⁰ EU-OSHA, “European opinion poll on occupational safety and health 2013” – Ασφάλεια και υγεία στην εργασία - (europa.eu), τελ.επίσκεψη 4/5/2021).

Common causes of work-related stress - Being subject to unacceptable behaviours such as bullying or harassment

Which, if any, of the following do you think are the most common causes of work-related stress nowadays? (%)

Being subject to unacceptable behaviours such as bullying or harassment

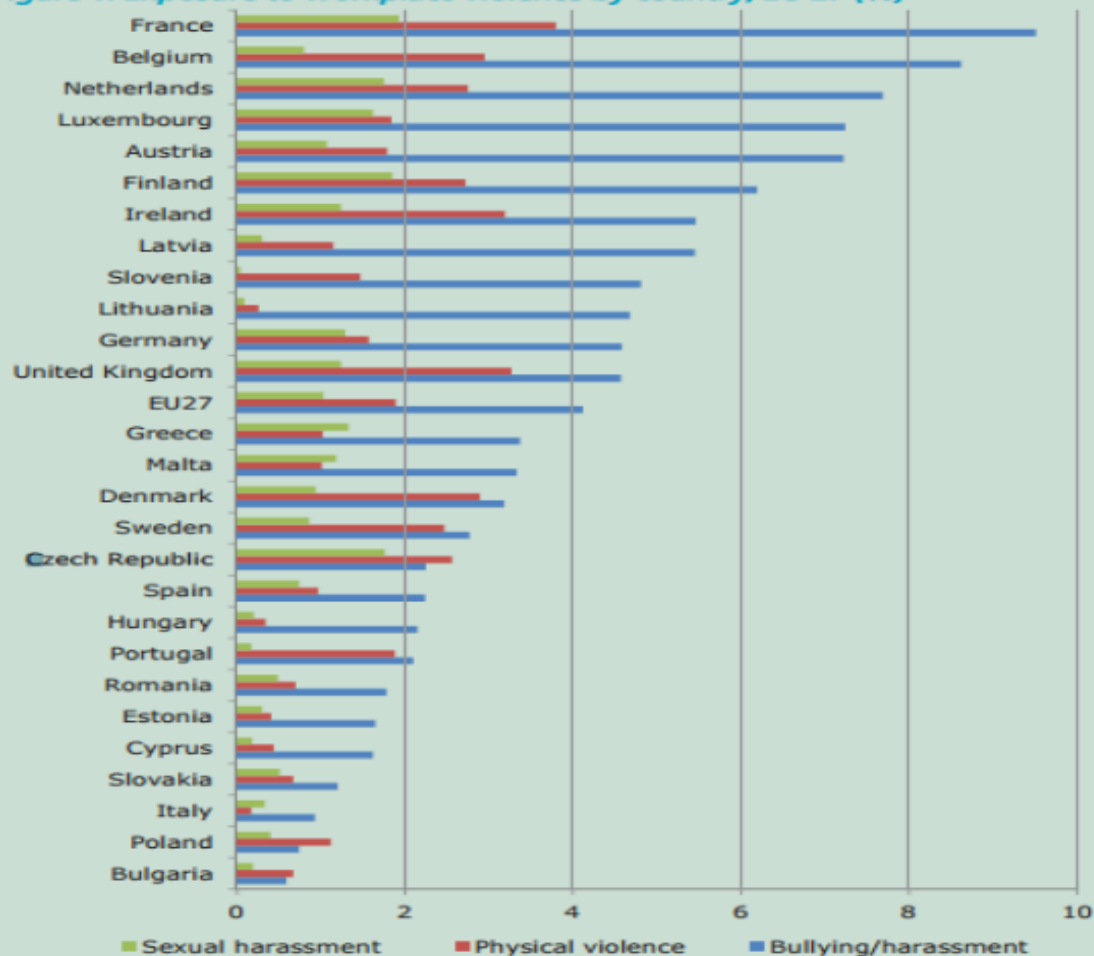


Εικόνα 6 Παράγοντες που προκαλούν εργασιακό στρες: Το να υφίσταται κάποιος ανάρμοστη συμπεριφορά όπως bullying ή παρενόχληση (αποτελέσματα κατά μέγεθος εργασιακού περιβάλλοντος και δεδουλευμένων εργατωρών) Πηγή: Αυτούσιο διάγραμμα από *European opinion poll on occupational safety and health 2013 – Ασφάλεια και υγεία στην εργασία - EU-OSHA (europa.eu)*.

Στο γράφημα που ακολουθεί παρατίθενται τα ποσοστά εργασιακής βίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2010, στο οποίο η Ελλάδα βρίσκεται κάπου στην μέση των μετρήσεων, εντός των 27 αξιολογούμενων χωρών. Η Γαλλία, το Βέλγιο και η Ολλανδία να βρίσκονται στις πρώτες τρεις θέσεις, ενώ η Βουλγαρία, η Πολωνία και η Ιταλία στις τρεις τελευταίες αντίστοιχα.

Παραμένοντας στο ευρωπαϊκό επίπεδο και σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) κατά μέσο όρο το 14% των εργαζομένων στην Ευρώπη παρενοχλήθηκε στον εργασιακό χώρο. Το αντίστοιχο ποσοστό στην Ελλάδα είναι 12% και το ποσοστό αυτό είναι πολύ υψηλότερο στην Αυστρία, την Τσεχική Δημοκρατία και τη Φινλανδία (πάνω από 20%). Στη νότια Ευρώπη, σε χώρες όπως η Κύπρος, η Ιταλία και η Ισπανία, οι αντίστοιχες τιμές είναι κάτω από το 8%. Τα υψηλότερα, δε,

Figure 1: Exposure to workplace violence by country, EU 27 (%)



Source: European Working Conditions Survey, 2010

Εικόνα 7 Ποσοστά εργασιακής βίας ανά χώρα στην Ε.Ε των 27 Πηγή: Αυτούσιο διάγραμμα από https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/81/en/1/EF1381EN.p.

ποσοστά παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο καταγράφονται σε υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής πρόνοιας με τιμές πάνω από 20%. Επίσης το 20% των υπηρεσιών τροφοδοσίας, διαμονής και μεταφορών πλήττονται από το εν λόγω φαινόμενο, ενώ

το ποσοστό της δημόσιας διοίκησης είναι 18% παραπάνω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο⁶¹.

Σύμφωνα με σχετική μελέτη, η οποία περιέλαβε δείγμα εργαζομένων από επτά χώρες (Βραζιλία, Βουλγαρία, Λίβανο, Πορτογαλία, Νότια Αφρική, Ταϊλάνδη και Αυστραλία)⁶², η συχνότητα εμφάνισης παρενόχλησης στο χώρο εργασίας εμφάνισε έντονες διακυμάνσεις: 30,9% στη Βουλγαρία, 6% στη Νότια Αφρική, 10,7% στην Ταϊλάνδη, 22,1% στον Λίβανο, 10,5% στην Αυστραλία και 15,2% στη Βραζιλία⁶³.

Αναφορικά με την ελληνική Δημόσια Διοίκηση, σχετική μελέτη⁶⁴ σε δείγμα υπαλλήλων φορέων της Κεντρικής Διοίκησης (συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών υπαλλήλων του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας) και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης επιβεβαιώνει τη διάδοση της ηθικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας περιλάμβανε ερωτήματα που σχετίζονται με τον περιορισμό έκφρασης, την απομόνωση, την ανάθεση υποτιμητικών καθηκόντων και άλλα, τα οποία παρουσιάζονται στον Πίνακα 2:

Ενέργειες που αποτελούν παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον	
• Σας περιορίζουν ως προς το να εκφράσετε την άποψή σας με τρόπο υπερβολικό;	3,7%
• Παραποιούνται τα λεγόμενά σας;	7,8%
• Σας διακόπτουν με ανάρμοστο τρόπο όταν μιλάτε;	4,8%
• Σας μιλούν με έντονο και ανάρμοστο τρόπο;	3,7%
• Σας ασκούν κριτική με ανάρμοστο τρόπο;	5,4%
• Δέχεστε προσβλητικά σχόλια για την προσωπική σας ζωή;	2,4%
• Σας απομονώνουν;	3,7%

⁶¹ Eurofound, Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁶² Vittorio Di Martino, *Workplace Violence in the Health Sector: Country Case Studies*, ILO/WHO/ICN/PSI Joint Programme, Geneva, 2002. Διαθέσιμο στο: <https://www.who.int/docs/default-source/documents/violence-against-health-workers/wvsynthesisreport.pdf>.

⁶³ Vittorio Di Martino, Helge Hoel, Cary L. Cooper, Preventing violence and harassment in the workplace (report), διαθέσιμο στο: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2012/preventing-violence-and-harassment-workplace-report>, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).

⁶⁴ Batsi C. & Karamanis K. "Mobbing at work: experiences in the Greek Public Sector", Management Research and Practice, vol.11, Issue 4/Dec.2019, p.27.

• Μεταφέρουν/αποκαλύπτουν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα;	2,4%
• Έχετε δεχτεί άμεσες απειλές;	3%
• Έχετε δεχτεί εχθρικές/ απειλητικές ματιές ή άσεμνες/προσβλητικές χειρονομίες;	3%
• Έχετε κατηγορηθεί επί σκοπώ;	7,8%
• Σας έχουν χλευάσει;	1,8%
• Αρνούνται να σας μιλήσουν με σκοπό να σας απομονώσουν;	3%
• Δεν υπολογίζουν τη γνώμη σας ή την άποψή σας επί των υπηρεσιακών ζητημάτων.	6%
• Αρνούνται να σας ακούσουν;	4,8%
• Σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	2,4%
• Σας έχουν πει κουβέντες που στόχο έχουν να σας πληγώσουν;	2,4%
• Σας έχουν αναθέσει καθήκοντα κατώτερα των δυνατοτήτων σας και των καθηκόντων σας επί σκοπώ;	16,8%
• Σας ανέθεσαν να κάνετε κάτι προσβλητικό στο πλαίσιο του υπηρεσιακού σας καθήκοντος;	4,8%
• Διαδίδονται πικρόχολα σχόλια που σας αφορούν όταν δεν είστε παρών/-ούσα;	3%
• Σας έχουν γελοιοποιήσει παρουσία άλλων συναδέλφων;	3%
• Έχουν κριτικάρει το έργο σας με ανάρμοστο και προσβλητικό τρόπο;	0,6%
• Έχουν αμφισβητήσει την ευθυκρισία σας σε θέματα δουλειάς;	2,4%
• Έχετε κατηγορηθεί ότι είστε ψυχικά ασταθής;	1,2%

Πίνακας 2 Ενέργειες που αποτελούν παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον. Πηγή: επεξεργασία από στοιχεία της έρευνας των Batsi C. & Karamanis K. "Mobbing at work: experiences in the Greek Public Sector", *Management Research and Practice*, vol.11, Issue 4/Dec.2019, p.27.

Από την ανάλυση των στοιχείων του Πίνακα 2 προκύπτει ότι το ερώτημα 18⁶⁵, το οποίο αφορά την ανάθεση καθηκόντων κατώτερων των δυνατοτήτων του υπαλλήλου, συγκέντρωσε το υψηλότερο ποσοστό θετικών απαντήσεων, με σημαντική ένδειξη ότι απαντήθηκε συχνότερα ως «πολύ συχνά». Το εύρημα αυτό

⁶⁵ Batsi C. & Karamanis K., "Mobbing at work: experiences in the Greek Public Sector", *Management Research and Practice*, vol.11, Issue 4/Dec.2019, p.27.

υποδηλώνει μία από τις πλέον διαδεδομένες μορφές ηθικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα, που σχετίζεται με την κατάχρηση εξουσίας από ανώτερα ιεραρχικά στελέχη.

Το φαινόμενο ενισχύεται από διοικητικές δυσλειτουργίες, όπως η απουσία σαφών περιγραμμάτων θέσεων εργασίας, γεγονός που καθιστά ασαφή τον ρόλο και τις ευθύνες των υπαλλήλων. Παρά την εισαγωγή σχετικών ρυθμίσεων με τον ν. 4369/2016⁶⁶, η υλοποίηση παραμένει ελλιπής, αφού η πλειονότητα των οργανισμών δεν έχει προχωρήσει σε οριοθέτηση στόχων, ενώ οι περισσότερες αποφάσεις στοχοθεσίας που δημοσιεύονται αφορούν εκτέλεση προϋπολογισμών και όχι το διοικητικό έργο.

Σε ό,τι αφορά τη σχέση μεταξύ φύλου και παρενόχλησης, η μελέτη⁶⁷ καταγράφει σαφή διαφοροποίηση: το 58,3% των γυναικών δηλώνει ότι έχει υποστεί ηθική παρενόχληση έναντι 33,8% των ανδρών, ενώ μόνο 3,6% των γυναικών ανέφερε ότι «σχεδόν ποτέ» δεν έχει δεχθεί τέτοια συμπεριφορά (έναντι 13,8% των ανδρών). Τα δεδομένα αυτά υποδηλώνουν ότι οι γυναίκες είναι κατά 1,7 φορές πιθανότερο να αποτελέσουν στόχο ηθικής παρενόχλησης συγκριτικά με τους άνδρες. Τα προαναφερόμενα εμφανίζονται στον ακόλουθο Πίνακα 3:

Υποκατηγορίες κλίμακας μέτρησης σχέσης φύλου-ηθικής παρενόχλησης					
	0-6 (σχεδόν ποτέ)	7-12	13-18	19-24	≥25 (πάντα)
Άνδρες	13,8 (11/80)	16,3 (13/80)	25,0 (20/80)	11,3 (9/80)	33,8 (27/80)
Γυναίκες	3,6 (3/84)	4,8 (4/84)	14,3 (12/84)	19,0 (16/84)	58,3 (49/84)

Πίνακας 3 Υποκατηγορίες κλίμακας μέτρησης σχέσης φύλου-ηθικής παρενόχλησης. Πηγή: επεξεργασία από στοιχεία της έρευνας των Batsi C. & Karamanis K. "Mobbing at work: experiences in the Greek Public Sector", *Management Research and Practice*, vol.11, Issue 4/Dec.2019, p.27.

⁶⁶ Νόμος 4369/2016, ΦΕΚ Α' 33/27.02.2016. Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης και λοιπές διατάξεις.

⁶⁷ Batsi, C., & Karamanis, K., "Mobbing at work: Experiences in the Greek Public Sector. *Management Research and Practice*", 2019, 11(4), 27.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι υπηρεσίες του δημόσιου τομέα πλήττονται από την ηθική παρενόχληση σε μεγαλύτερο βαθμό και ειδικότερα οι τομείς της υγείας, της νοσηλευτικής, της διοίκησης, της εκπαίδευσης και των σωμάτων ασφαλείας. Αυτό μπορεί να γίνει κατανοητό καθώς στο δημόσιο τομέα είναι διαφορετική, αφενός, η διάρκεια της παρενόχλησης και αφετέρου, το φαινόμενο συνδέεται με την κατάχρηση εξουσίας στο δημόσιο λειτούργημα. Ως προς τη διάρκεια της παρενόχλησης, αυτή συνδέεται με τη μονιμότητα των υπαλλήλων. Ως προς την κατάχρηση εξουσίας, η ιεραρχία επιτρέπει σε συγκεκριμένα άτομα να κατευθύνουν τους υπαλλήλους στην άσκηση καθηκόντων τους, υποδεικνύοντας τους τον τρόπο άσκησης καθηκόντων τους χωρίς να γνωρίζουν τον τρόπο διεκπεραίωσης της εργασίας τους. Άμεση απόρροια αυτού είναι η καταπίεση των υφισταμένων τους. Επίσης, εκτός από την κατάχρηση εξουσίας, τη σύγκρουση και την ασάφεια των ρόλων εντός ενός φορέα, τα θέματα οργάνωσης αυτού αποτελούν σημαντικό πεδίο ανάπτυξης της παρενόχλησης.

Τα προαναφερόμενα επιβεβαιώνονται και σε άλλη εμπειρική έρευνα, αναφορικά με τη διερεύνηση της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο των δημοσίων υπαλλήλων και των συνθηκών που την αφορούν (όπως ο βαθμός εμφάνισης, πρόσωπα που την ασκούν, τόπος κτλ)⁶⁸. Στην έρευνα αυτή συμμετείχαν εν ενεργεία μόνιμοι υπάλληλοι που εργάζονται σε διάφορες δημόσιες υπηρεσίες του Νομού Σερρών. Περαιτέρω, το 53,8% των συμμετεχόντων έχει υποστεί πρόσφατα ή παλαιότερα ηθική παρενόχληση στον εργασιακό του χώρο, το 61,5% μερικές φορές, το 28% μία μόνο φορά και το 10,6% καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας του. Το 95,3% ανέφερε ότι δέχθηκε ηθική παρενόχληση εντός της υπηρεσίας τους και σε ποσοστό 3,6% εκτός αυτής ή αλλού το 1,2%.

⁶⁸ Ευαγγελία Ζιγρικά- Μαρία Πλατσίδου, «Η ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο», Το βήμα των κοινωνικών επιστημών Τόμος ΙΖ, τεύχος 66, καλοκαίρι 2016.

Συχνότητα εμφάνισης ηθικής παρενόχλησης σε δημόσιους υπαλλήλους του νομού Σερρών⁶⁹

Συχνότητα εμφάνισης ηθικής παρενόχλησης	Ποσοστό παρενοχλημένων
Μερικές φορές	61,5%
Μία μόνο φορά	28%
Καθόλη τη διάρκεια	10,6%

Πίνακας 4 Συχνότητα εμφάνισης ηθικής παρενόχλησης σε δημόσιους υπαλλήλους του νομού Σερρών. Πηγή: Ευαγγελία Ζιγρικά- Μαρία Πλατσίδου, «Η ηθική παρενόχληση των δημόσιων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο», Το βήμα των κοινωνικών επιστημών Τόμος ΙΖ, τεύχος 66, καλοκαίρι 2016.

Σχετικά με τα άτομα που άσκησαν ηθική παρενόχληση, το 32,9% δέχθηκε παρενόχληση από Διευθυντή, Προϊστάμενο ή Επόπτη και το υπόλοιπο ποσοστό των «θυμάτων» άνηκαν στην ίδια εργασιακή βαθμίδα με αυτή των «θυτών», σύμφωνα με την ως άνω έρευνα. Επιπλέον, δημογραφικοί παράγοντες όπως το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, η οικογενειακή κατάσταση αλλά και η εργασιακή θέση των εργαζομένων (ανώτατα στελέχη, απλοί υπάλληλοι, λοιπό προσωπικό) δεν σχετίζονται στατιστικώς σημαντικά με την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης.

Ωστόσο, σημασία επίσης έχει να παρουσιάσουμε τον τρόπο με το οποίο τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης, όταν τη βίωσαν, αντέδρασαν. Ειδικότερα, το μεγαλύτερο ποσοστό των θυμάτων, δηλαδή το 44,7%, το ανέφεραν σε κάποιο συνάδελφο ή στο οικογενειακό του περιβάλλον, το 42,4% ανέφερε το γεγονός σε ανώτερο στέλεχος στον οργανισμό που εργάζεται ενώ το 37,6% ζήτησε από τον θύτη να σταματήσει. Σε μικρότερα ποσοστά τα θύματα δεν αντέδρασαν καθόλου, ζήτησαν συμβουλευτική υποστήριξη, απευθύνθηκαν για βοήθεια σε σωματεία εργαζομένων κ.λπ. Στον ακόλουθο πίνακα παρουσιάζεται ο τρόπος αντίδρασης των υπαλλήλων στην ηθική παρενόχληση.

⁶⁹ Ευαγγελία Ζιγρικά- Μαρία Πλατσίδου, «Η ηθική παρενόχληση των δημόσιων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο», Το βήμα των κοινωνικών επιστημών Τόμος ΙΖ, τεύχος 66, καλοκαίρι 2016.

Τρόποι αντίδρασης στην ηθική παρενόχληση ⁷⁰	
Τρόπος αντίδρασης στην ηθική παρενόχληση	Ποσοστό
Ανέφερα το γεγονός σε συνάδελφο	44,7%
Ανέφερα το γεγονός σε οικογένεια/φίλο	44,7%
Το ανέφερα σε ανώτερο μέλος του οργανισμού	42,4%
Ζήτησα από το άτομο να σταματήσει	37,6%
Ζήτησα συμβουλευτική στήριξη	12,9%
Αναζήτησα βοήθεια από σωματεία εργαζομένων	11,8%
Δεν αντέδρασα	11,8%
Προσπάθησα να προσποιηθώ ότι δε συνέβη ποτέ	9,4%
Μεταφέρθηκα σε άλλη θέση	5,9%
Ζήτησα βοήθεια από την επιχείρηση/εταιρεία	5,9%
Συμπλήρωσα μια φόρμα σχετικά με το συμβάν	2,4%
Τον/την χτύπησα	1,2%
Ακολούθησε αγωγή	1,2%
Συμπλήρωσα αίτηση για αποζημίωση	1,2%
Άλλο	9,4%

Πίνακας 5 Τρόποι αντίδρασης στην ηθική παρενόχληση. Πηγή: Ευαγγελία Ζιγρικά- Μαρία Πλατσίδου, «Η ηθική παρενόχληση των δημόσιων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο», Το βήμα των κοινωνικών επιστημών Τόμος ΙΖ, τεύχος 66, καλοκαίρι 2016, σελ.71.

Σύμφωνα με την σχετικά πρόσφατη μελέτη για την ηθική ή ψυχολογική παρενόχληση στην εργασία⁷¹, τα αποτελέσματα κατέγραψαν ότι 4 στους 10 εργαζόμενους έχουν υπάρξει θύματα εργασιακού εκφοβισμού. Ιδιαίτερης σημασίας είναι το γεγονός ότι η εν λόγω έρευνα διεξήχθη μετά από τη δεκαετή οικονομική κρίση που βιώσαμε και εν συνεχεία μετά το ξέσπασμα της πανδημίας του

⁷⁰ Ευαγγελία Ζιγρικά- Μαρία Πλατσίδου, «Η ηθική παρενόχληση των δημόσιων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο», Το βήμα των κοινωνικών επιστημών Τόμος ΙΖ, τεύχος 66, καλοκαίρι 2016, σελ.71.

⁷¹ ΚΑΙΡΑ RESEARCH Α.Ε. (Μάρτιος 2021), για λογαριασμό της MRK CONSULTING (mrkathens.gr): «Ο εργασιακός εκφοβισμός στην Ελλάδα. Στάσεις- Αντιλήψεις-Συνέπειες», Πανελλαδική έρευνα στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό.

κορονοϊού. Άλλο ένα σημείο που πρέπει να τονίσουμε είναι ότι το 79% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι το ελληνικό #MeToo μπορεί να δώσει ελπίδα στο συγκεκριμένο θέμα. Το κίνημα #MeToo μαζί με όλες τις παρόμοιες εκδοχές του, είναι ένα ανεξάρτητο κοινωνικό κίνημα ενάντια στη σεξουαλική κακοποίηση και παρενόχληση καθώς και διάφορων μορφών παρενόχλησης όπως ο εργασιακός εκφοβισμός⁷². Ωστόσο, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι στην ελληνική πραγματικότητα, το εν λόγω κίνημα έχει συνδεθεί κυρίως με περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης.

Καταληκτικά, μελετώντας κανείς αυτήν την ενότητα θα διαπιστώσει την ύπαρξη πολλών διαφορετικών ποσοστών σε διεθνές και εθνικό επίπεδο μεταξύ των διάφορων μελετών, ενώ εξετάζεται το ίδιο φαινόμενο. Θα πρέπει λοιπόν να λεχθεί ότι οι διαφορές αυτές εντοπίζονται κυρίως λόγω:

- της οριοθέτησης της έννοιας της παρενόχλησης,
- της μεθόδου που χρησιμοποιήθηκε στην κάθε έρευνα,
- στις πολιτισμικές διαφορές που εντοπίζονται καθώς και στα επίπεδα ανοχής μιας συμπεριφοράς που θεωρείται ανεκτή ή όχι.

⁷²Elizabeth Wellington "Tarana Burke: Me Too movement can't end with hashtag/ Elizabeth Wellington", διαθέσιμο στο http://www.philly.com/philly/columnists/elizabeth_wellington/philly-me-too-movement-founder-tarana-burke-20171023.html, (τελ. πρόσβαση 15/5/2023).

1.3. Αίτια της Ηθικής Παρενόχλησης

Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας αφορά σε συστηματικές και διαρκείς συμπεριφορές, όπως έχει ήδη αναφερθεί, που επαναλαμβάνονται για μεγάλα χρονικά διαστήματα και με μεγάλη συχνότητα. Για το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, ως πολυπαραγοντικό φαινόμενο που είναι, θα πρέπει να αναζητήσουμε τα αίτια αυτής τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στην οργάνωση των κοινωνικών σχέσεων. Με άλλα λόγια θα πρέπει να αναζητηθούν στις μεθόδους διοίκησης, στις ελλείψεις στην οργάνωση, στο αυταρχικό στυλ τύπο διοίκησης, στη συμπεριφορά των ιεραρχικά ανώτερων, στο επαγγελματικό άγχος, στην πολυπλοκότητα και στους ρυθμούς εργασίας, στο στρεσογόνο και αρνητικό περιβάλλον, στην πίεση που ασκείται στους εργαζομένους.

Από τη μία τα αίτια του φαινομένου της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο αφορούν ελλείψεις στη διεύθυνση, στο εσωτερικό σύστημα πληροφόρησης καθώς και στην οργανωτική δομή της εργασίας σε συνδυασμό με την παρουσία πολύ υψηλού ή χαμηλού βαθμού εργασιακής πίεσης και άγχους⁷³. Από την άλλη θεωρείται ότι η νέα οργάνωση της εργασίας στο σύγχρονο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από άγχος, κακή επικοινωνία, χειραγώγηση σε συνδυασμό με την αποφυγή ευθύνης, τη μεγαλομανία των διοικούντων και το ναρκισσιστικό χαρακτήρα της σημερινής κοινωνίας γενικότερα, δημιουργεί γόνιμο έδαφος για την παρενόχληση⁷⁴. Κατέπεκταση, η παρενόχληση δεν είναι μια αυτόνομη πράξη που εκδηλώνεται ανεξάρτητα στους εργασιακούς χώρους, αλλά ένα σύνολο καταστάσεων που αλληλεπιδρούν και τελικά συνθέτουν ένα κλίμα σύγχυσης, αστάθειας και αβεβαιότητας⁷⁵.

Αναφορικά με τους παράγοντες που συμβάλλουν στην εκδήλωση του φαινομένου από τη σχετική βιβλιογραφία και τις μέχρι τώρα μελέτες διαφαίνονται **τρεις βασικές κατευθύνσεις** (α) αυτή της **ατομικής παρέμβασης** με έμφαση στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του θύτη, (β) της **κοινωνιολογικής**

⁷³ Anderson, J. (2001). Report on harassment at the workplace, (2001/2339(INI)), Committee on Employment and Social Affairs, European Parliament, 16 July 2001, σελ.9-13.

⁷⁴ Hirigoyen M.F., « Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας», εκδ. Πατάκη, 2002, Αθήνα.

⁷⁵ Hirigoyen M.F., « Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας», εκδ. Πατάκη, 2002, Αθήνα, σελ.63.

παρέμβασης με έμφαση στη δυναμική της ομάδας και τέλος, (γ) της **εργονομικής παρέμβασης** με έμφαση στην οργάνωση της εργασίας⁷⁶. Στην πρώτη περίπτωση, αυτής της ατομικής προσέγγισης, υποστηρίζεται από τους ερευνητές ότι κάποιοι εργαζόμενοι συγκριτικά με άλλους έχουν μεγαλύτερη προδιάθεση να είναι δυνητικά θύματα του mobbing, λόγω της διαφορετικότητάς τους από τις σεξουαλικές τους προτιμήσεις για παράδειγμα έως τις αξίες της ζωής, σε σχέση με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους, το φύλο και την ηλικία. Όσον αφορά την κοινωνιολογική προσέγγιση, τα θύματα του mobbing είναι προδιαγεγραμμένα για το συγκεκριμένο ρόλο, βάσει μιας δυναμικής που αναπτύσσεται αυθόρμητα στη ζωή των κοινωνικών ομάδων, με αποτέλεσμα τα άτομα να καθίστανται, αναπόφευκτα, αντικείμενο παρενόχλησεων και καταπίεσης, σύμφωνα με τη θεωρία του αποδιοπομπαίου τράγου⁷⁷. Στην οπτική αυτής της προσέγγισης, η ηθική παρενόχληση περιγράφεται ως μια διαδικασία στιγματισμού και εξεύρεσης ενός αποδιοπομπαίου τράγου, στον οποίο διοχετεύεται επιθετικά η απογοήτευση, που σε μεγάλο βαθμό προέρχεται από ένα εργασιακό περιβάλλον αρκετά αρχέγονο. Τέλος, σύμφωνα με την τρίτη περίπτωση αυτή της εργονομικής προσέγγισης, υπεύθυνες για την εκδήλωση της ηθικής παρενόχλησης είναι οι ανασφαλείς συνθήκες εργασίας και σε κάποιες περιπτώσεις οι ευτελείς συνθήκες σε αυτή. Καθοριστικοί παράγοντες είναι αναμφισβήτητα το εργασιακό κλίμα, ο τρόπος διοίκησης, η οργάνωση της εργασίας, η διασυμμαχική επικοινωνία, η δυνατότητα για διαπροσωπικές επαφές και η συναδελφική υποστήριξη.

Το μεγαλύτερο ζήτημα στο δημόσιο τομέα που οδηγεί σε αυξημένες πιθανότητες εκδήλωσης του φαινομένου είναι ότι χαρακτηρίζεται από αυταρχική διοίκηση, η οποία επιδιώκει την αύξηση της παραγωγικότητας με μεγάλες οργανωτικές ελλείψεις στο πλαίσιο εφαρμογής των εργασιακών πρακτικών, χωρίς να δίνεται έμφαση στο ανθρώπινο δυναμικό. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι προαναφερόμενες τρεις αιτιολογικές προσεγγίσεις δεν είναι ανεξάρτητες και διαφορετικές μεταξύ τους. Συχνά επικαλύπτονται και αφού η παρενόχληση είναι

⁷⁶ Κοΐνης Α., «Η επίδραση του φαινομένου mobbing (ηθική παρενόχληση) στην ποιότητα ζωής των επαγγελματιών υγείας, δημόσιων ελληνικών νοσοκομείων», Διδακτορική διατριβή, 2019, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Σχολή επιστημών Υγείας, Τμήμα Νοσηλευτικής, σελ.35.

⁷⁷ Κοΐνης Α., «Ηθική παρενόχληση, Mobbing», εκδ. Ηδυέπεια, 2020, σελ.24.

ένα φαινόμενο πολυπαραγοντικό εξαρτάται, πέραν των προαναφερθέντων και από την προσωπικότητα του εργαζομένου, την οργάνωση της εργασίας αλλά και τις επαγγελματικές δεξιότητες.

Εικόνα 8-Στην εικόνα αυτή αποτυπώνονται τα πιο σημαντικά στοιχεία του mobbing.
Πηγή:<http://www.mobbing-usa.com/>, τελ.επίσκεψη 15/5/2023.



Source: <http://www.mobbing-usa.com/>

1.4. Προδιαθεσικοί παράγοντες που δεν αποτελούν ηθική παρενόχληση

Οι προδιαθεσικοί παράγοντες⁷⁸ είναι αυτοί που συντελούν στην ενεργοποίηση φαινομένων ηθικής παρενόχλησης αλλά δεν αποτελούν ηθική παρενόχληση και επισημαίνονται παρακάτω:

1.4.1.Εργασιακό άγχος

Δίχως καμία αμφισβήτηση γνωρίζουμε ότι στον εργασιακό χώρο υπάρχει άγχος και ως ένα βαθμό θεωρείται φυσιολογικό και παραγωγικό. Μάλιστα κατά τον Leymann στόχος δεν είναι μέσω του άγχους να καταστραφεί ο εργαζόμενος αλλά αντίθετα επιδιώκεται να γίνει πιο παραγωγικός. Ωστόσο, στην ηθική παρενόχληση, βρίσκεται στο στόχαστρο το ίδιο το άτομο, με σκοπό να του προκληθεί βλάβη και με πρόθεση την προσβολή του εργαζομένου⁷⁹. Με άλλα λόγια, όταν το εργασιακό περιβάλλον δεν μπορεί να υποστηρίξει τον έλεγχο, την ανάλυση και την ερμηνεία των παραγόντων που δημιουργούν άγχος στον εργαζόμενο, τότε οι απογοητευμένοι υπάλληλοι στρέφονται ο ένας στον άλλον και αλληλεπιδρούν επιθετικά. Σε αυτό το πλαίσιο, το εργασιακό άγχος αποτελεί προδιαθεσικό παράγοντα της ηθικής παρενόχλησης και ευνοεί την ανάπτυξή της⁸⁰.

1.4.2. Επαγγελματικές δυσκολίες, κακές εργασιακές συνθήκες, φόρτος εργασίας

Η ηθική παρενόχληση δεν πρέπει να συγχέεται με επαγγελματικές δυσκολίες όπως για παράδειγμα η έλλειψη υλικοτεχνικού εξοπλισμού για να φέρει ο υπάλληλος εις πέρας το έργο του. Ομοίως, δεν πρέπει να ταυτίζεται με τον

⁷⁸ Ζυγούρη Ελένη, «Η ηθική παρενόχληση στην εργασία: η περίπτωση του δημόσιου τομέα», μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, 2018, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής, σελ.17-24.

⁷⁹ Leymann, H. (1993) Mobbing. Psychological terror at work and how to overcome it. Hamburg: Rowohlt TB-Reinbeck V, διαθέσιμο στο: [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf), (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).

⁸⁰ Η θέση αυτή διατυπώνεται και από τον Leymann ήδη από το 1996 αλλά και στο έργο της Hirigoyen το 2002.

αυξημένο φόρτο εργασίας. Στην περίπτωση της ηθικής παρενόχλησης, σύμφωνα με όσα έχουν ήδη αναλυθεί, η υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας γίνεται σταδιακά και με τρόπο αδιόρατο που γίνεται αντιληπτός μόνο όταν το θύμα συγκρίνει την κατάστασή του με τους υπόλοιπους συναδέλφους. Παρόλα αυτά, εάν το εργασιακό περιβάλλον χαρακτηρίζεται από έλλειψη ελέγχου ή/και ομαδικού πνεύματος, τότε εμφανίζονται οι υπερβολικές απαιτήσεις των εργαζομένων και αναπτύσσεται σύγχυση των ρόλων εντός του φορέα. Τα προαναφερθέντα αποτελούν γόνιμο έδαφος για την εκδήλωση της ηθικής παρενόχλησης⁸¹.

1.4.3. Επίδραση των ανώτερων στελεχών

Όταν κάποιος καταλαμβάνει μια θέση ευθύνης στην ιεραρχική κλίμακα είναι αναμενόμενο να υιοθετεί μια πιο οριοθετημένη θέση λόγω των εργασιακών απαιτήσεων και ευθυνών. Παρόλα αυτά, πίσω από το πρόσχημα της ανταγωνιστικής στρατηγικής, δεν θα πρέπει να απαξιώνεται ο υπάλληλος και να ασκούνται εκφοβιστικές πολιτικές, με στόχο την επαγγελματική εκμετάλλευση του ατόμου⁸². Επιπρόσθετα, η ηθική παρενόχληση αρχίζει να υπάρχει όταν ο προϊστάμενος χρησιμοποιεί διαστροφικά μέσα και επιδεικνύει τυραννική συμπεριφορά με σκοπό την εκμετάλλευση του εργαζομένου, χωρίς κανένα σεβασμό στο πρόσωπό του⁸³.

1.4.4. Σύγκρουση – παρεξήγηση

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας⁸⁴ είναι φυσιολογικό να υπάρχουν συγκρούσεις μεταξύ των συναδέλφων και μάλιστα ως ένα σημείο είναι

⁸¹ *Hirigoyen M.F.*, « Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας », εκδ. Πατάκη, 2002, Αθήνα.

⁸² *Κωνσταντινίδης Μάνος*, Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας & παρέμβασης , σελ.2, διαθέσιμο στο: http://www.ituniontt.gr/cd_files/02.proforikes/pa048.pdf, (τελ.επίσκεψη 12/3/2021).

⁸³ *Κοΐνης Α.- Σαρίδη Μ.*, «Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας», Ανασκοπική μελέτη, σελ. 40, διαθέσιμο στο: http://journal-ene.gr/wp-content/uploads/2013/11/mobbing_ergosiako_xoro.pdf, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).

⁸⁴ *Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας*, «Συνηγορεία για τη ψυχική υγεία», Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, σελ.23, διαθέσιμο στο:

και δημιουργικό. Σ' ένα εργασιακό περιβάλλον είναι υγιές να υπάρχουν και μεμονωμένες αντιπαραθέσεις ή εντάσεις. Όταν όμως στο εργασιακό περιβάλλον οι υπάρχουσες σχέσεις δεν είναι λειτουργικές με άμεση συνέπεια η σύγκρουση να μην επιλύεται ή να αποσιωπάται, τότε σταδιακά διογκώνεται, καθώς τα εμπλεκόμενα άτομα παρερμηνεύουν κάθε γεγονός υπό το πρίσμα μεροληπτικών αντιλήψεων. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον υπάρχει ο κίνδυνος εμφάνισης συμπεριφορών εργασιακού εκφοβισμού⁸⁵.

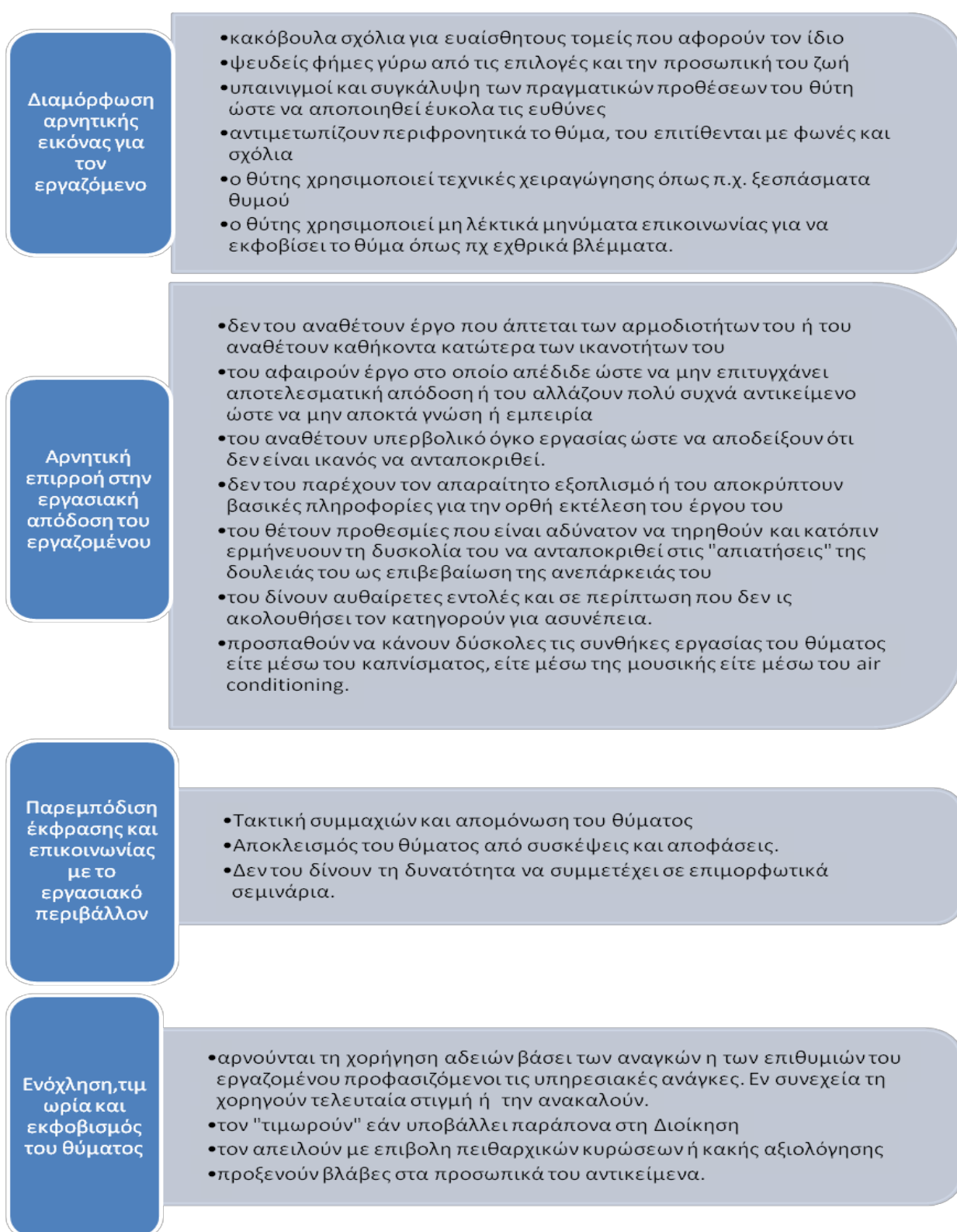
1.4.5. Δικαιολογημένες επιθέσεις

Μια δικαιολογημένη λεκτική επίθεση είναι, σαφώς, μια μορφή βίας αλλά μπορεί να αποτελεί και έκφραση μιας αντίδρασης ή μιας παρόρμησης. Δεν θεωρείται ηθική παρενόχληση, εκτός αν οι επιθέσεις είναι επαναλαμβανόμενες και συνοδεύονται από άλλες υποτιμητικές πράξεις. Με άλλα λόγια η παρενόχληση είναι μια κατάσταση διαρκής και πολυσύνθετη και μόνο σε αυτό το πλαίσιο πρέπει να αξιολογείται.

https://www.mhinnovation.net/sites/default/files/downloads/resource/%28WHO%2C%202003%29.%20WHO%20Advocacy%20for%20Mental%20Health_Greek.pdf, (τελ. επίσκεψη 2/10/2023).

⁸⁵ *Tehrani N.*, «Counselling and rehabilitating employees involved with bullying». In S.Einarsen et al. (Eds), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplaces* σελ. 270-284, 2003, London: Taylor & Francis.

1.5.Τρόποι έκφρασης της ηθικής παρενόχλησης



Εικόνα 9 Τρόποι έκφρασης ηθικής παρενόχλησης

Η ηθική παρενόχληση μπορεί να εμφανιστεί μέσω συγκεκριμένων συμπεριφορών οι οποίες εκφράζουν την επιθετική διάθεση είτε άμεσα (π.χ. φωνές) είτε έμμεσα (π.χ. παραποίηση των λεγόμενων του εργαζόμενου). Ωστόσο, οι συμπεριφορές αυτές μπορούν να πάρουν και τη μορφή ενεργειών (π.χ. απειλές) ή παράλειψης ενεργειών (π.χ. απόκρυψη πληροφοριών που θα έπρεπε να δίνουν στον εργαζόμενο). Στον ανωτέρω πίνακα παρουσιάζονται σχηματικά οι βασικές κατηγορίες συμπεριφορών ανάλογα με τους τομείς της προσωπικότητας και της ζωής του ατόμου που θέλουν να επηρεάσουν⁸⁶. Επιπλέον, αξίζει να αναφέρουμε την κατηγοριοποίηση του Zuschlag, η οποία εστιάζει στην ταξινόμηση μορφών ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Η ταξινόμηση αυτή παρατίθεται στο Παράρτημα της παρούσας διατριβής και μπορεί να χρησιμοποιηθεί βοηθητικά ως εργαλείο εντοπισμού και αναγνώρισης του φαινομένου.

Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι από τις καταγραφές που έχουν γίνει στο πλαίσιο των ερευνών υπάρχουν αποκλίσεις στους τρόπους έκφρασης της παρενόχλησης και αυτό εξαρτάται κυρίως από το πολιτισμικό υπόβαθρο της κάθε περιοχής ή χώρας⁸⁷. Αξίζει όμως να τονισθεί ότι, κατά τον Leymann, ακόμα και αν μια συμπεριφορά δεν αποτελεί εξ ορισμού αρνητική συμπεριφορά αλλά παρόλα αυτά ασκείται κατ' επανάληψη, στοχεύοντας να βλάψουν τον αποδέκτη τους, τότε αποτελούν και αυτές συμπεριφορές που εκφράζουν ηθική παρενόχληση. Τέλος, δεν αποτελούν συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης ενέργειες της Διοίκησης όπως, το να τίθενται κριτήρια απόδοσης, να τίθενται εφικτές προθεσμίες για την ολοκλήρωση ενός έργου, να ενημερώνεται ο εργαζόμενος για τη μη ικανοποιητική απόδοσή του και να αξιολογείται ορθολογικά.

⁸⁶ Τσιάμα Μ.Χ., «Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: Εννοιολογικοί προσδιορισμοί. Άρθρα και μελέτες 9/2013», 2013, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπό την Εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

⁸⁷ Τσιάμα Μ.Χ., 2013,όπ. υποσημ.71.

1.6. Κατηγορίες ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας

Η θέση που κατέχει ο δράστης μέσα στην ιεραρχική δομή ενός οργανισμού-φορέα είναι και αυτή που καθορίζει το είδος της παρενόχλησης που θα ασκήσει μέσα σε αυτόν. Ο υπάλληλος είναι δυνατόν να υποστεί εργασιακή παρενόχληση (α) από τον ιεραρχικά ανώτερο, (β) από συναδέλφους της ίδιας βαθμίδας, (γ) από υφισταμένους. Τα ως άνω άτομα δύναται να ενεργούν τόσο σε ομάδες όσο και μεμονωμένα και εάν ο οργανισμός/φορέας δεν μπορέσει να αντιμετωπίσει το φαινόμενο αυτό τότε ο υπάλληλος που δέχεται την παρενόχληση βιώνει αρνητικές συναισθηματικές εμπειρίες. Επομένως, η ηθική παρενόχληση ανάλογα με την κατεύθυνση αυτής διακρίνεται σε:

(α) κάθετη παρενόχληση (κατιούσα)

(β) οριζόντια παρενόχληση και τέλος,

(γ) παρενόχληση προς τους Προϊσταμένους (ανιούσα). Πιο συγκεκριμένα:

(α) Κάθετη παρενόχληση (κατιούσα)

Η συγκεκριμένη μορφή θεωρείται από τους ερευνητές η πιο συχνή. Εμφανίζεται από τον προϊστάμενο προς κάποιον υφιστάμενο ή κάποιους υφισταμένους. Ασκείται από ένα άτομο που κατέχει θέση ανώτερης ιεραρχικής βαθμίδας προς ένα άτομο ή ομάδας ατόμων κατώτερης βαθμίδας στο εργασιακό περιβάλλον. Είναι ιδιαίτερης σημασίας να εντοπιστεί το κίνητρο του προϊστάμενου για την ανάρμοστη άσκηση εξουσίας. Μερικές χαρακτηριστικές περιπτώσεις περιγράφονται ως κατωτέρω:

- η επιρροή του συνεργάτη πρέπει οπωσδήποτε να περιοριστεί επειδή ο προϊστάμενος βλέπει το κύρος του ή τη θέση ισχύος του να απειλείται.
- Ο προϊστάμενος βρίσκει προσωπική ικανοποίηση στην καταπίεση και επιδιώκει την επιβεβαίωσή του ως ισχυρότερου.

- Ο προϊστάμενος εκδικείται για καβγάδες ή διαφωνίες του παρελθόντος.

Έτσι λοιπόν, το θύμα δέχεται προσβολές και εκφοβισμό από τον θύτη, είτε λόγω του αισθήματος ανεπάρκειας και ανασφάλειας του δεύτερου είτε εξαιτίας του ότι μπορεί να αισθάνεται απειλή από την παρουσία του υπαλλήλου στη τμήμα/ στη διεύθυνσή του, που έχει περισσότερα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα στο διοικείν από αυτόν. Εκτός από την αδυναμία ηγεσίας του ανώτερου ιεραρχικά προϊστάμενου, η εκδήλωση ανάρμοστης συμπεριφοράς μπορεί να οφείλεται και στις διαφορές των αξιακών αντιλήψεων και επομένως ενέχει μεγάλη σημασία η προσωπικότητα του προϊστάμενου. Οι διαφορετικοί τύποι προϊσταμένων παρατίθενται σε πίνακα στο Παράρτημα της παρούσας διατριβής.

Τέλος, πρέπει να σημειωθεί ότι σε αυτού του τύπου την παρενόχληση μπορεί να μην είναι εύκολα διακριτό το πότε ασκεί ο θύτης το διευθυντικό του καθήκον και πότε γίνεται κατάχρηση εξουσίας από αυτόν εκδηλώνοντας εκφοβιστικού τύπου συμπεριφορές.

(β) Οριζόντια παρενόχληση

Η οριζόντια παρενόχληση λαμβάνει χώρα μεταξύ συναδέλφων της ίδιας ιεραρχικής βαθμίδας και οι αιτίες αυτού είναι κυρίως η ζήλια, ο ρατσισμός, οι αντίθετες πολιτικές απόψεις κ.λπ. Αυτή η μορφή παρενόχλησης μπορεί να εκδηλώνεται μονόπλευρα ή και αμοιβαία. Η στρατηγική της παρενόχλησης, ήτοι ο συστηματικός επικοινωνιακός αποκλεισμός του θύματος, στηρίζεται στις ακόλουθες αιτίες:

- Η ομάδα αναγκάζει ένα μέλος της να προσαρμοστεί στους κανόνες συμπεριφοράς.
- Μέλη της ομάδας ή όλη η ομάδα παρενοχλούν τα κοινωνικά πιο ευάλωτα μέλη, ή εξαιτίας της διαφορετικότητάς τους, ή για προσωπικούς λόγους ή εξαιτίας προσωπικών αξιακών αντιλήψεων όπως π.χ. η ξενοφοβία.

Εκδηλώνεται δε με τις ακόλουθες μορφές:

- απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών,
- κλιμάκωση της λεκτικής επικοινωνίας(εξυβρίσεις για παράδειγμα),
- κλιμάκωση της άρρητης επικοινωνίας (χειρονομίες, βλέμματα κ.λπ.),
- υιοθέτηση παραπλανητικής επικοινωνίας,
- αποφυγή διασαφητικής επικοινωνίας.

Τέλος, ένας θύτης που βρίσκεται σε υψηλότερο ιεραρχικό επίπεδο ακολουθεί τη στρατηγική της περιθωριοποίησης, της υποβάθμισης των επιδόσεων και των ικανοτήτων του θύματος. Χαρακτηριστικές μέθοδοι που ανήκουν σε αυτήν την κατηγορία είναι:

- η γελοιοποίηση ενός συναδέλφου,
- η διάδοση φημών και συκοφαντιών,
- πισώπλατες κατηγορίες,
- οι διαρκείς επικρίσεις,
- οι συνεχείς διακοπές της ομιλίας του ατόμου,
- η αγνόηση και η απομόνωση του συναδέλφου, κ.ά.

(γ) Παρενόχληση προς τους προϊσταμένους (ανιούσα)

Είναι ο τύπος της παρενόχλησης που γίνεται από κάποιον υφιστάμενο ή ομάδα υφισταμένων εναντίον προϊσταμένου. Είναι η σπανιότερη μορφή παρενόχλησης και μπορεί να είναι εξίσου καταστροφική. Λαμβάνει χώρα όταν ο προϊστάμενος δεν χαίρει της εκτίμησης των υφισταμένων του ούτε ως προς τη θέση, ούτε ως προς την προσωπικότητά του. Κατά συνέπεια, ο αποδέκτης νιώθει μόνος και αβοήθητος, καχύποπτος και αισθάνεται προδομένος από το προσωπικό που προϊσταται. Σε αυτού του είδους την παρενόχληση, τα θύματα αυτής της κατηγορίας δύσκολα υποστηρίζονται από τη δικαιοσύνη ή τα συνδικάτα καθώς δε

λαμβάνονται υπόψη αυτού του είδους οι διαμαρτυρίες⁸⁸. Τέτοιες περιστάσεις διαμορφώνονται για παράδειγμα όταν:

- ο προϊστάμενος δεν χαίρει της εμπιστοσύνης ή της υποστήριξης της διοίκησης.
- Ένας προϊστάμενος είναι ακόμη καινούργιος στη θέση του και δεν έχει εδραιωθεί ακόμα.
- Λόγω της ανεπίσημης εξουσίας επιβολής κυρώσεων που διαθέτει μια ομάδα, υφίσταται η δυνατότητα να επιτύχει τους στόχους της σαμποτάροντας τις ενέργειες του προϊσταμένου.

⁸⁸ *Hirigoyen M.F.*, « Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας », εκδ. Πατάκη, 2002, Αθήνα, σελ.70.

1.7. Χαρακτηριστικά θύτη και θύματος

1.7.1. Χαρακτηριστικά του θύματος

Από τις προηγούμενες ενότητες γίνεται αντιληπτό ότι η παρενόχληση ξεκινά να καθιερώνεται στον εργασιακό χώρο, όταν δεν επιλύεται μία συστηματική σύγκρουση ανάμεσα σε δύο άτομα ή μεταξύ μιας ομάδας ατόμων. Σε τέτοιου τύπου ευάλωτα εργασιακά περιβάλλοντα με αναποτελεσματική οργάνωση, ευδοκimeί το mobbing και διαπιστώνεται ότι υπάρχουν άτομα που διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο στοχοποίησης. Σε αυτές τις ομάδες υπάγονται οι εργαζόμενοι με:

- **Αυξημένα τυπικά προσόντα, ανώτερο μορφωτικό επίπεδο.** Πρόκειται για τα στελέχη πρώτης γραμμής που διακρίνονται από ακεραιότητα, επαγγελματισμό, κριτική σκέψη και επιμονή να αντισταθούν απόπειρες εκφοβισμού. Κατά συνέπεια, σε εργασιακά περιβάλλοντα όπου η ιεραρχική δομή είναι άκαμπτη και παρατηρείται κατάχρηση εξουσίας από τους κατέχοντες θέσεις ευθύνης, τα στελέχη αυτά υποφέρουν από σημαντικές αδικίες για χρόνια, χωρίς να γνωρίζουν ότι είναι θύματα εκφοβισμού (Khoο, 2010).
- **Διαφορετικότητα του ατόμου.** Πρόκειται για τα στοιχεία αυτά που δημιουργούν αποκλίσεις από τα τυπικά χαρακτηριστικά της ομάδας, όπως για παράδειγμα η εθνικότητα, η αναπηρία, οι θρησκευτικές και σεξουαλικές προτιμήσεις.
- **Χαμηλή αυτοεκτίμηση.** Πρόκειται περιπτώσεις ατόμων που χαρακτηρίζονται ως ευάλωτα ή ως ανασφαλή και εδράζουν την προσωπική τους ταυτότητα στην επαγγελματική απόδοση. Ως εκ τούτου, η υποτίμηση της εργασίας τους ή της ποιότητας αυτής επί σκοπώ μπορεί εύκολα να κλονίσει την ισορροπία τους.
- **Ευαίσθητη προσωπικότητα.** Πρόκειται για περιπτώσεις ατόμων που είναι συναισθηματικά και αγχώδη, γεγονός που τα καθιστά επιρρεπή στην κριτική και ευερέθιστα στις προσβολές. Αυτή ακριβώς η αντίδρασή τους ευνοεί την

παρενόχληση, η οποία τα αποσταθεροποιεί και τα οδηγεί στην ψύχωση (Hirigoyen, 2002).

- **Αντίσταση στην χειραγώγηση.** Πρόκειται για τις περιπτώσεις ατόμων που η έντονη προσωπικότητά τους ενοχλεί, καθώς αυτοί είναι είτε πολύ ανεξάρτητα άτομα είτε πολύ δυναμικοί με αποτέλεσμα να διαφοροποιούνται από την ομάδα.
- **Μη κατάλληλες συμμαχίες ή όχι στο σωστό δίκτυο.** Επιθέσεις κατά κύριο λόγο υφίστανται οι απομονωμένοι υπάλληλοι που είτε λειτουργούν σχεδόν απομονωμένοι είτε διαθέτουν ένα σχετικά μικρό δίκτυο επαφών. Στη δεύτερη περίπτωση, ο θύτης απομακρύνει σταδιακά τους «υποστηρικτές-συμμάχους» του θύματος.

1.7.2. Χαρακτηριστικά του θύτη

Στη βιβλιογραφία αναφέρεται ότι ο θύτης είναι μια διαταραγμένη προσωπικότητα που ικανοποιείται πληγώνοντας τους συναδέλφους, καθώς κατ' αυτόν τον τρόπο ενισχύει την αυτοεκτίμηση του. Γενικότερα, ο θύτης παρουσιάζεται να είναι μια κακόπιστη προσωπικότητα που καταχράται την εξουσία και τη δύναμη που διαθέτει στο χώρο εργασίας του προκειμένου να βλάψει ή να τρομοκρατήσει τα πιο αδύναμα άτομα. Η εικόνα που υιοθετούν είναι είτε αυτή των αβοήθητων ατόμων που απαιτούν τη συνεχή υποστήριξη και όταν αυτή δεν τους παρέχεται κατηγορούν τους άλλους για την ατυχία τους, είτε αυτή των χειριστικών και δολοπλόκων ατόμων που εξαπατούν τους άλλους, προκειμένου να πετύχουν το στόχο τους⁸⁹.

Στη γενική πλειοψηφία οι εκφοβιστές είναι εγωιστές, ανεπαρκείς, ανασφαλείς, ανέντιμοι, χειριστικοί, και πειστικοί⁹⁰. Οι εργασιακοί δυνάστες ικανοποιούνται όταν χειρίζονται τους άλλους, λειτουργούν στη βάση του ψέματος και ακολουθώντας την τακτική του «διαίρει και βασίλευε» παρακολουθούν τις

⁸⁹ Μπάτση Χριστίνα Ε., «Η ηθική παρενόχληση στο δημόσιο τομέα», μεταπτυχιακή εργασία, 2018, ΤΕΙ Ηπείρου, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, σελ.11.

⁹⁰ Βούρου Αυρηλία, από την εργασία, στην Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, στο Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό (Π.Ε.ΣΥ.Π.), <http://medlabgr.blogspot.com/2015/05/mobbing.html>.

διενέξεις που πυροδοτούνται από την τακτική τους. Αυτό που πρέπει να σημειωθεί είναι ότι η επιθετική και ανέντιμη συμπεριφορά τους είναι συστηματικά και μεθοδευμένα επιθετική προς το στόχο, ενώ προς τους ανωτέρους τους, υπάρχει μεταστροφή και είναι από φιλική έως και δουλοπρεπή⁹¹. Περαιτέρω, οι εργασιακοί δυνάστες διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες: (α) στους «**χρόνιους δυνάστες**», οι οποίοι είναι άτομα ανασφαλή με υψηλά επίπεδα ναρκισσισμού και τείνουν να επιβραβεύονται και να προάγονται σε ανταγωνιστικά εργασιακά περιβάλλοντα, (β) στους «**ευκαιριακούς δυνάστες**», που είναι και η πιο συνήθης περίπτωση, που δείχνουν τον κακό εαυτό τους όταν αυτό μπορεί να τους φανεί χρήσιμο κατά περίπτωση ώστε να ανέβουν ιεραρχικά ή να δείξουν ακόμα και καλοσύνη προκειμένου να πετύχουν αυτό που επιθυμούν, και (γ) οι «**παροδικοί δυνάστες**» που είναι άτομα κοινωνικά αδέξια και πληγώνουν τους γύρω τους από έλλειψη ευαισθησίας, χωρίς να συνειδητοποιούν τι κάνουν⁹².

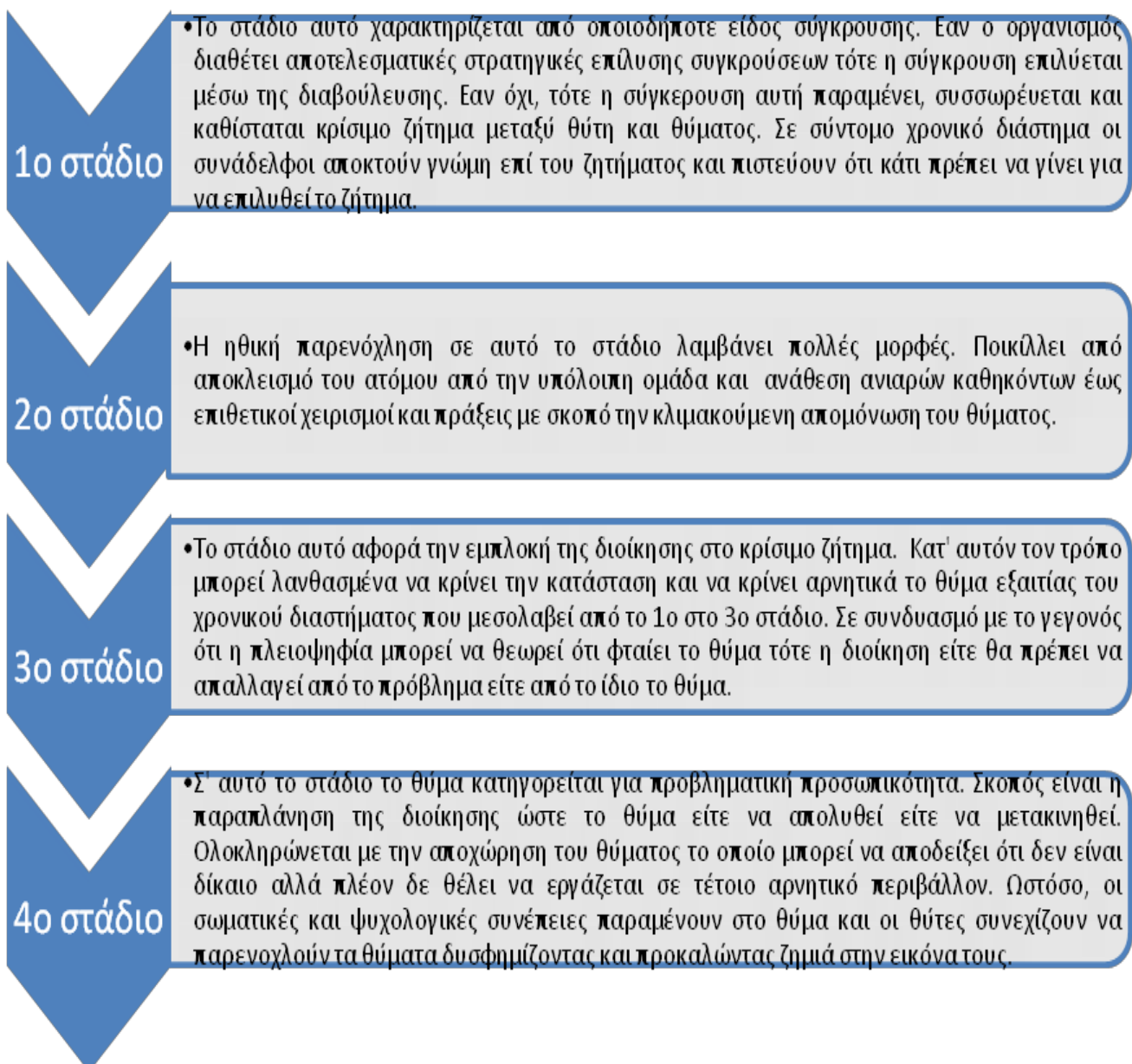
⁹¹ Σάκουλα Ζ., Μπελαλή Κ., Σταθαρού Α., *Σύνδρομο mobbing. Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας*, 2014, σελ.123-127.

⁹² Πολατίδου Σοφία, «Διερεύνηση του επιπέδου της Εργασιακής Παρενόχλησης (Mobbing) στους νοσηλευτές κλινικών Covid-19 σε Δημόσιο Νοσοκομείο, μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, 2022, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Σελ.35, διαθέσιμο στο: <https://polynoe.lib.uniwa.gr/xmlui/bitstream/handle/11400/1836/PolatidouSofia20055.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).

1.8.Στάδια εξέλιξης της ηθικής παρενόχλησης και χαρακτηριστικά αυτής

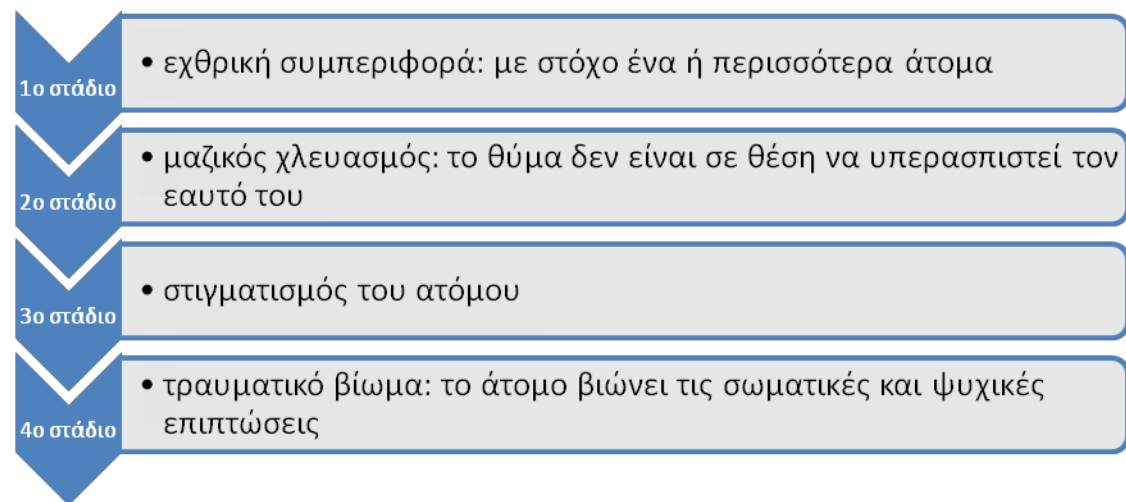
Η ηθική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο κυκλικό το οποίο όμως παρουσιάζει μια δυναμική με συγκεκριμένα στάδια εξέλιξης. Αυτό που πρέπει να τονισθεί είναι ότι στα πρώτα στάδια, τα θύματα δύσκολα αναγνωρίζουν τις επιθετικές συμπεριφορές επειδή είναι έμμεσες και καλυπτόμενες. Με άλλα λόγια, μετά από μια μακρόχρονη συνήθως περίοδο επώασης, εμφανίζεται και μετά με επαναλαμβανόμενο τρόπο κλιμακώνεται σταδιακά προς το χειρότερο. Στην προσπάθειά τους οι ερευνητές να μελετήσουν το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, προτείνουν διάφορα μοντέλα, με στόχο τη διευκόλυνση της αξιολόγησης των αιτιολογικών παραγόντων του και την αποτελεσματική αντιμετώπιση των επιπτώσεών του στην υγεία των εργαζομένων. Τα τρία πιο βασικά και λεπτομερή μοντέλα, παρουσιάζονται ως ακολούθως.

1.8.1 Μοντέλο του Leymann



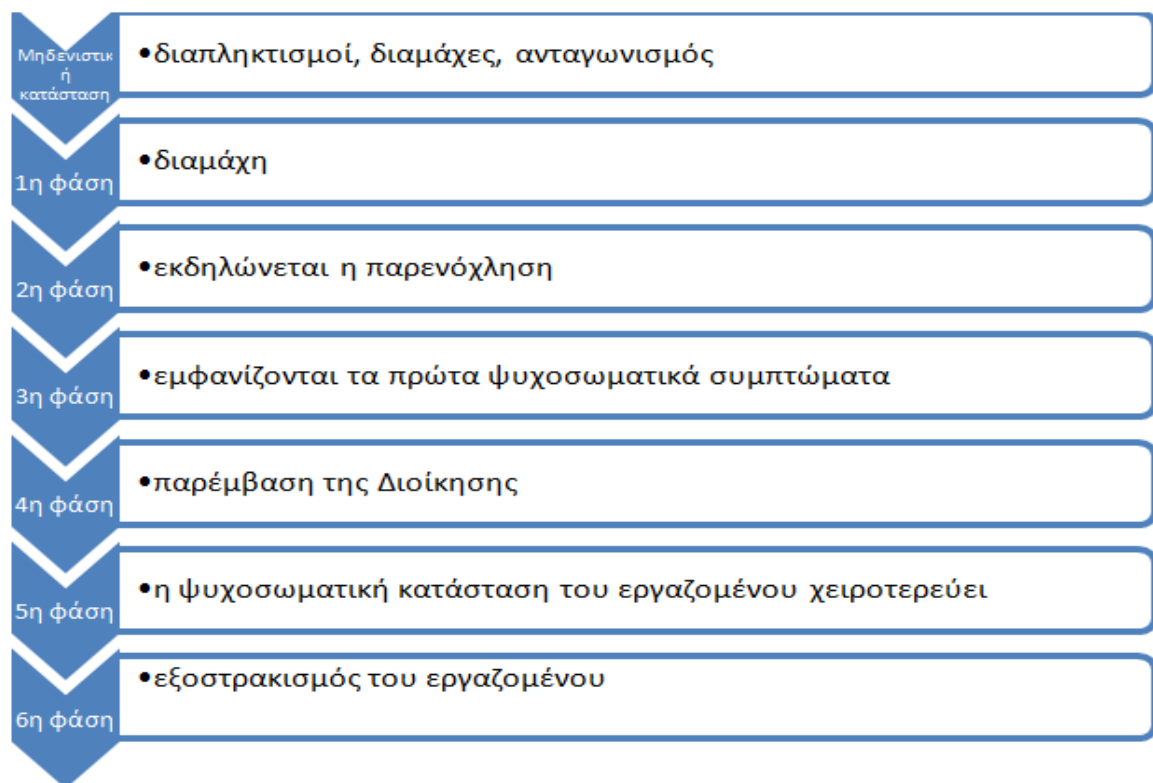
Εικόνα 10-Μοντέλο του Leymann

1.8.2 Μοντέλο του Einarsen



Εικόνα 11- Μοντέλο του Einarsen

1.8.3 Μοντέλο του Ege



Εικόνα 12-Μοντέλο του Ege

Το μοντέλο που προτείνει ο Ege, διαφοροποιείται από τα προηγούμενα μοντέλα, καθώς ο ερευνητής λαμβάνει υπόψη του τη διαφορετική κουλτούρα και το γενικότερο πολιτισμικό πλαίσιο της νότιας Ευρώπης και της βόρειας Ευρώπης.

Γενικότερα, θα πρέπει να σημειώσουμε ότι με βάση τα ως άνω μοντέλα δύναται να εξαχθούν τα ακόλουθα συμπεράσματα:

- Η ηθική παρενόχληση είναι μια διαδικασία με σταδιακή επιδείνωση, ωστόσο μπορεί να μετριαστεί και κατόπιν έγκαιρης παρέμβασης να σταθεροποιηθεί ή και να τερματιστεί.
- Τα περιστατικά ηθικής παρενόχλησης επηρεάζονται σε κάθε φάση από τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των ατομικών γνωρισμάτων του θύτη, του θύματος και του εργασιακού περιβάλλοντος.
- Όταν οι προσπάθειες του θύματος αποτυγχάνουν και η σύγκρουση διαρκεί όλο και περισσότερο, τότε η μειονεκτική θέση του θύματος εξελίσσεται σε μια γενικότερη ανισορροπία.

1.9. Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης

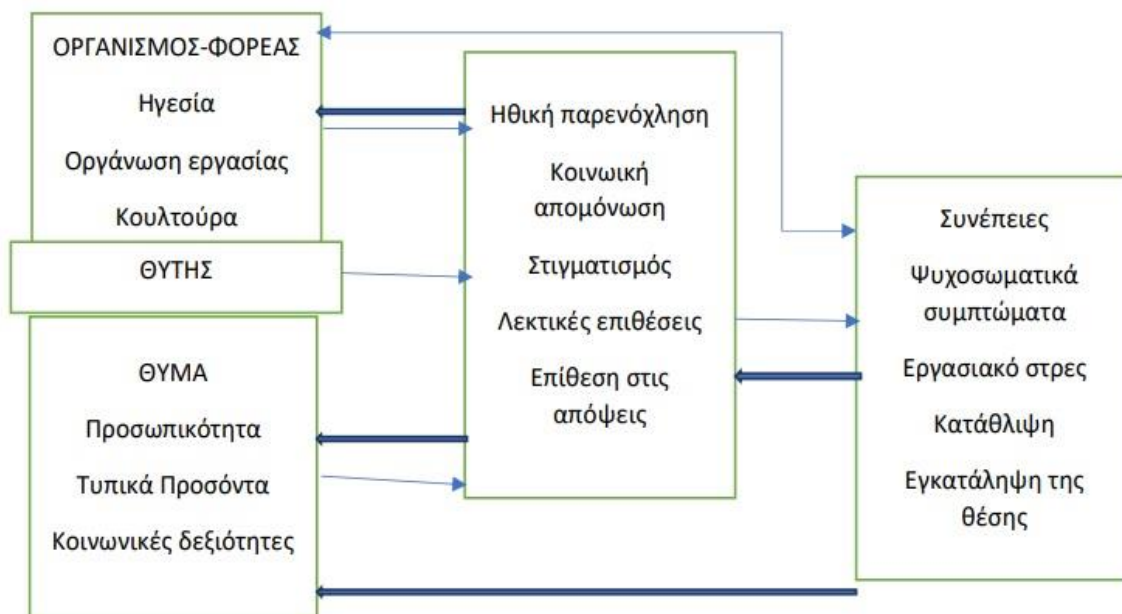
Είναι αντιληπτό ότι η εργασία υπό συνθήκες πίεσης και ανταγωνισμού σε συνδυασμό με τη μειωμένη αίσθηση ασφάλειας επιφέρει σημαντικές συνέπειες τόσο για την ψυχική και σωματική υγεία του θύματος όσο και για την ίδια την επιχείρηση⁹³. Από την άλλη, η ίδια η ηθική παρενόχληση έχει συνέπειες στον εργαζόμενο, στην οικογένειά του, στον οργανισμό αλλά και γενικότερα στην κοινωνία⁹⁴. Αυτό που ξεχωρίζει δε τις συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης από τις ψευδείς κατηγορίες ας πούμε, είναι η συμπτωματολογία.

Οι μέχρι τώρα μελέτες αποδεικνύουν ότι ένα άτομο που υφίσταται ηθική παρενόχληση μπορεί να εμφανίζει χρόνια κόπωση, ψυχολογικά, ψυχοσωματικά και σωματικά προβλήματα και προβλήματα που σχετίζονται με το άγχος και την αϋπνία. Σε επίπεδο εργασιακών χώρων που παρατηρούνται συνθήκες ηθικής παρενόχλησης, μακροχρόνια, αυτό έχει επίπτωση στο δυναμικό του οργανισμού-φορέα το οποίο βαίνει μειούμενο και σταδιακά αποδυναμώνεται. Άτομα κομβικής σημασίας για τη λειτουργία της, λόγω γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας, έχουν αυξημένες πιθανότητες να εγκαταλείψουν τη θέση τους λόγω του τοξικού εργασιακού κλίματος που έχει διαμορφωθεί.

Κατά συνέπεια αυτό δημιουργεί πρόβλημα στον οργανισμό-φορέα αφενός γιατί λειτουργεί με μειωμένο προσωπικό και αφετέρου επειδή έχει δυσκολίες ανεύρεσης ικανών και εξειδικευμένων στελεχών. Με άλλα λόγια, οι συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης απορροφούν μέρος της ενέργειας και της αποδοτικότητας των υπαλλήλων οι οποίοι σε συνθήκες ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος θα απέδιδαν ή δε θα κατέφευγαν σε λύσεις όπως οι παραιτήσεις, οι μεταθέσεις ή ακόμα και σε μετατάξεις σε άλλους φορείς προκειμένου να ξεφύγουν από το εργασιακό τους αδιέξοδο.

⁹³ Κοΐνης Α.- Σαρίδη Μ., «Το mobbing στον εργασιακό χώρο.Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας», Ανασκοπική μελέτη, σελ. 40, διαθέσιμο στο: http://journal-ene.gr/wp-content/uploads/2013/11/mobbing_ergosiako_xoro.pdf, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).

⁹⁴ Chappell, D., Di Martino V. (2001) Global Workplace Violence. Geneva: International Labour Office, διαθέσιμο στο: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).



Ας δούμε σχηματικά πώς λειτουργεί όλο το προαναφερθέν σύστημα αλληλεπιδράσεων και αλυσιδωτών αντιδράσεων:

Εικόνα 13- Οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης

1.9.1. Συναισθηματικές-Ψυχικές-Σωματικές Επιπτώσεις

Δεν είναι τυχαίο που τον τελευταίο καιρό γίνεται όλο και εντονότερη η συζήτηση γύρω από το εργασιακό άγχος. Ο δεσμός δε της εργασιακής παρενόχλησης και του εργασιακού άγχους είναι άρρηκτος και πυροδοτεί μια κατάσταση συνεχούς συναγερμού για τον ανθρώπινο οργανισμό. Όμως, η μακροχρόνια αυτή υπερδιέγερση έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της αμυντικής ικανότητας του οργανισμού και επομένως και τη φθορά του. Οι συνήθεις σωματικές-ψυχικές και συναισθηματικές επιπτώσεις παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα:

Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στον εργαζόμενο

Ψυχολογικές επιπτώσεις

Έντονο άγχος

Μειωμένη αντοχή στο άγχος

Έντονη δυσφορία

Ευερεθιστότητα

Ανταγωνισμός

Απώλεια αυτοελέγχου

Δυσκολία επικοινωνίας

Μελαγχολία/Κατάθλιψη

Αίσθημα μοναξιάς, αποτυχίας, ανικανότητας

Φοβίες, μανία

Αυτοκτονικές τάσεις (το 10-20% των αυτοκτονιών στη Σουηδία σχετίζεται με ιστορικό εργασιακής κακοποίησης, Leymann, 1996)

Αίσθημα θυμού, αυτο-αμφισβήτησης, δυστυχίας, απόγνωσης

Κατάχρηση ουσιών (καπνός, καφεΐνη, αλκοόλ)

Σωματικές Επιπτώσεις

Κεφαλαλγίες, ημικρανίες

Γαστρεντερικές διαταραχές, τυμπανισμοί, σύνδρομο ευερέθιστου εντέρου

Διαταραχές ύπνου

Ταχυκαρδία

Πόνος στο στήθος

Τρόμος, ταραχή

Λιποθυμικά επεισόδια

Νευρικές συσπάσεις

Υπόταση, υπέρταση

Έντονες εφιδρώσεις

Κνησμοί

Συχνουρία

Κόπωση

Διαταραχές εμμήνου ρήσεως

Χαμηλή θερμοκρασία κάτω άκρων

Διαταραχές σεξουαλικής διάθεσης

Πίνακας 6 Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στον εργαζόμενο

1.9.2. Επιπτώσεις στον Φορέα και το ανθρώπινο δυναμικό της

Οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης δεν περιορίζονται μόνο στον εργαζόμενο αλλά επηρεάζουν αρνητικά όλο το εργασιακό κλίμα και κατ' επέκταση δυσλειτουργεί και όλος ο φορέας, μιας και επηρεάζεται άμεσα η αποδοτικότητα και η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ειδικότερα, παρατηρείται μειωμένη αποδοτικότητα των εργαζομένων είτε επειδή είναι θύματα της ηθικής παρενόχλησης είτε επειδή έχει δημιουργηθεί στο εργασιακό κλίμα ανασφάλεια. Αναφορικά με την παραγωγικότητα, υπολογίζεται ότι το επίπεδο απόδοσης του θύματος μειώνεται κατά 80%, ενώ παράλληλα η υποψία του εκφοβισμού καθιστά όλους τους εργαζόμενους αφυπνισμένους σε μη παραγωγικές διεργασίες, μπερδεμένους και εξαντλημένους⁹⁵. Ας δούμε στον παρακάτω πίνακα τις επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης σε επίπεδο φορέα.

⁹⁵ Κωνσταντινίδης Μάνος, «Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας & παρέμβασης», διαθέσιμο στο: http://www.ituniontt.gr/cd_files/02.proforikes/pa048.pdf, (τελ.επίσκεψη 12/3/2021) και Khoo, S.B., "From Academic Mobbing: Hidden Health Hazard at Workplace", Retrieved 2 20, 2021, - PMC (nih.gov): <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4170397/>, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).

Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στον οργανισμό-φορέα
Χαμηλή διαχείριση της απόδοσης
Αυξανόμενες απουσίες του υπαλλήλου (χορήγηση αναρρωτικών αδειών και εξάντληση των ορίων των αδειών)
Αυξημένη κινητικότητα των υπαλλήλων (μεταθέσεις, μετατάξεις, αποσπάσεις κ.λπ.)
Πτώση του ηθικού των εργαζομένων
Μειωμένη ικανοποίηση των εργαζομένων
Αυξημένη ανάγκη για στενότερη επίβλεψη
Αδυναμία λήψης σωστών αποφάσεων
Επιδείνωση της φήμης του οργανισμού-φορέα

Πίνακας 7 Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στον οργανισμό-φορέα

Αν και στα πρώτα στάδια που της ηθικής παρενόχλησης το θύμα δεν μειώνει επίτηδες την απόδοσή του, αυτό συμβαίνει λόγω της προσπάθειας απόκρουσης των ενεργειών εις βάρος του θύματος. Η κατάσταση αυτή τον απασχολεί σε τέτοιο βαθμό που χάνει τη συγκέντρωσή του και τον ενθουσιασμό του για την δουλειά του. Έτσι, όσο εξελίσσεται η διαδικασία της ηθικής παρενόχλησης τόσο φθίνει η εργασιακή απόδοση του θύματος. Εν συνεχεία, και με δεδομένο ότι οι στρατηγικές αντιμετώπισης του φαινομένου δεν έχουν το επιθυμητό αποτέλεσμα, το θύμα χάνει εντελώς το κίνητρό του, απελπίζεται και τελικά φτάνει σε ένα στάδιο εσωτερικής παραίτησης⁹⁶. Οι μορφές εκδήλωσης της ηθικής παρενόχλησης που έχουν ήδη παρουσιαστεί όπως η αύξηση των αναρρωτικών αδειών ή άδεια για λόγους νόσησης, ανάγονται πιθανόν στη δυσαρέσκεια από την εργασία, η οποία αποτελεί συνέπεια της διαδικασίας αυτής.

Δεδομένου ότι οι κοινωνικές σχέσεις διαταράσσονται λόγω των συγκρούσεων, απότοκων της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, οι σχέσεις συνεργασίας διαταράσσονται σε βάθος χρόνου σε μεγάλο βαθμό. Η στάση των εργαζομένων

⁹⁶ Katja Merk, «ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ MOBBING, Οδηγός βέλτιστων πρακτικών για επιχειρήσεις & Οργανισμούς», επιστημονική επιμέλεια Δόξα Παπακωνσταντίνου, μετάφραση Μαριάννα Χάλαρη, εκδόσεις Gutenberg, σελ.75-77.

απέναντι στο φορέα απασχόλησης αποτυπώνεται από το εργασιακό κλίμα. Ένα κακό εργασιακό κλίμα αποτελεί τροχοπέδη για την απόδοση και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων. Ενδείξεις ενός κακού εργασιακού κλίματος αποτελούν οι ακόλουθες καταστάσεις:

- Έλλειψη συναδελφικότητας
- Σχηματισμός κλικών
- Τακτικισμός
- Χαλαρή εργασιακή ηθική
- Απροθυμία για υπερεργασία
- Συχνή εναλλαγή προσωπικού.

1.9.3. Κοινωνικές Επιπτώσεις

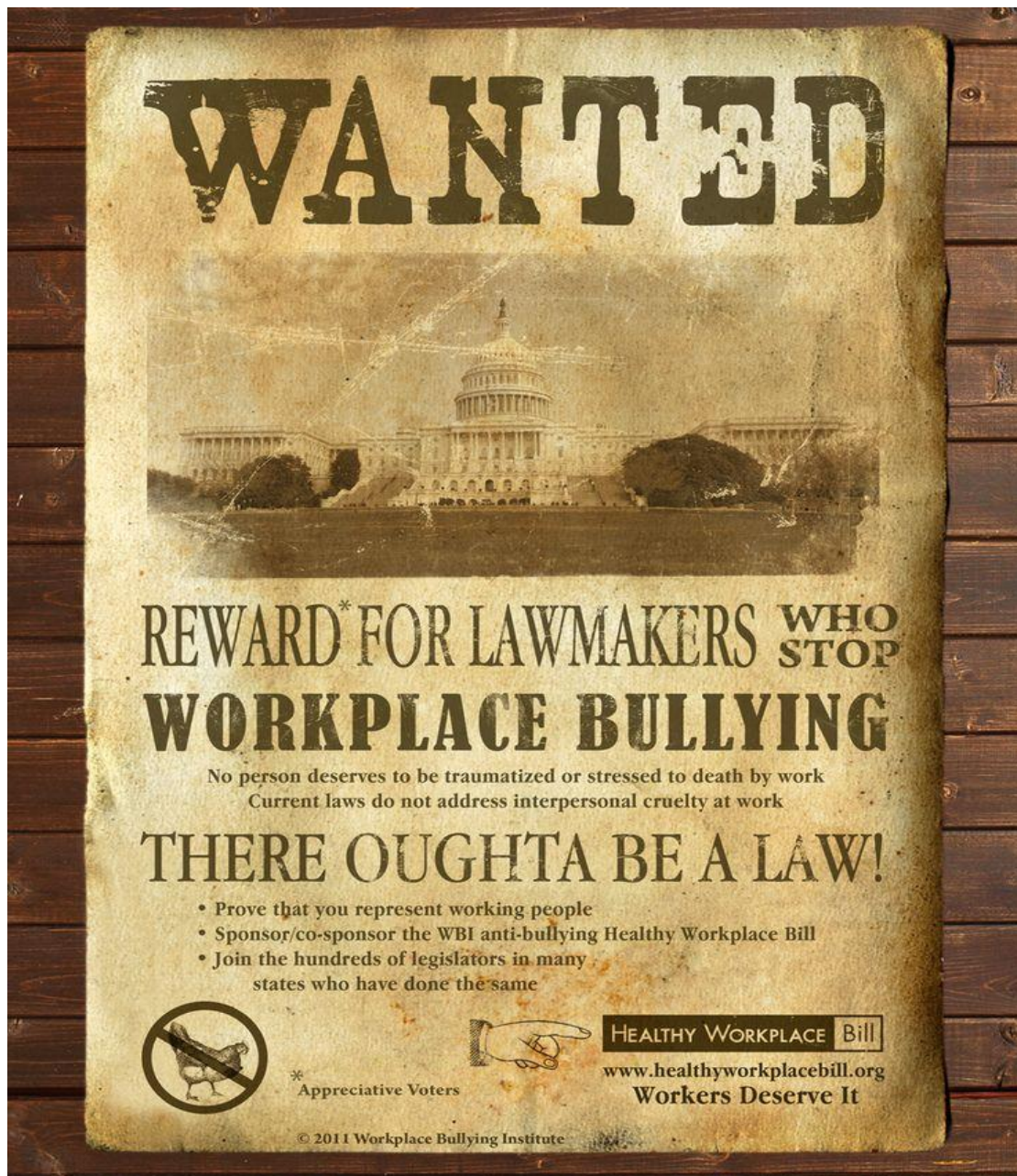
Το mobbing αποτελεί πλέον επαγγελματική νόσο⁹⁷. Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας μεγάλο ποσοστό ατόμων που ζητούν ιατρική υποστήριξη, εμφανίζουν συμπτώματα που σχετίζονται με την έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία.

Στη Σουηδία, το κόστος των παθήσεων που είναι απότοκα του εργασιακού στρες είναι υψηλό και επιπλέον σημειώνονται υψηλά ποσοστά πρόωρης συνταξιοδότησης. Ενδεικτικά, το 1992, το 25% του εργατικού δυναμικού άνω των 55% συνταξιοδοτήθηκε πρόωρα εκ των οποίων το 20-40% οδηγήθηκε σε αυτήν επιλογή λόγω των άσχημων και πιεστικών εργασιακών συνθηκών. Προς αντιμετώπιση αυτών η σουηδική κυβέρνηση επέβαλε στις επιχειρήσεις την οικονομική υποχρέωση της θεραπευτικής αποκατάστασης των υπαλλήλων που αιτήθηκαν αναρρωτική άδεια πάνω από ένα μήνα ή πάνω από έξι φορές το χρόνο,

⁹⁷ Σάκουλα, Ζ., Μπελαλή, Κ., & Σταθαρού, Α. (2014). Σύνδρομο mobbing. Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας, 6(3), 123-127.

με σκοπό να οριοθετηθεί το φαινόμενο και τελικά να επέλθουν εργασιακές αλλαγές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2° : ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ Ε.Ε.



2.1. Τι συμβαίνει σε επίπεδο Ε.Ε.;

Αρχικά θα πρέπει να λεχθεί ότι σαφές ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο για το σύνδρομο του mobbing δεν υπάρχει. Παράμετροι του φαινομένου εντοπίζονται σε διεθνές και κοινοτικό επίπεδο στις ακόλουθες διατάξεις:

- Άρθρο 111 Σύμβασης Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, κατά το οποίο απαγορεύονται οι διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.
- Άρθρο 21⁹⁸ Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. σχετικά με την απαγόρευση διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής καταγωγής κ.λπ. και άρθρο 23⁹⁹ αυτού, περί ισότητας ανδρών και γυναικών.
- Άρθρο 19 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης¹⁰⁰, σύμφωνα με το οποίο το Συμβούλιο, με ειδική νομοθετική διαδικασία να μπορεί να αναλάβει δράση για θέματα καταπολέμησης διακρίσεων λόγω

⁹⁸ ΑΡΘΡΟ 21 ΧΘΔ Ε.Ε.: «Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

2. Εντός του πεδίου εφαρμογής των Συνθηκών και με την επιφύλαξη των ειδικών διατάξεων τους, απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω ιθαγενείας», διαθέσιμο στο: Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης - Απαγόρευση διακρίσεων | Νομοθεσία | Lawspot, (τελ.επίσκεψη 19/5/2022).

⁹⁹ ΑΡΘΡΟ 23 ΧΘΔ της Ε.Ε: «Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου», διαθέσιμο στο: Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης - Καταστατικό κείμενο της Ε.Ε. για θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες, με ισχύ πρωτογενούς δικαίου κατά παραπομπή του άρθρου 6 ΣΕΕ | Νομοθεσία | Lawspot, (τελ.επίσκεψη 19/5/2022).

¹⁰⁰ Άρθρο 19 ΣΛΕΕ(πρώην άρθρο 13 της ΣΕΚ): «1. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων των Συνθηκών και εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που παρέχουν στην Ένωση, το Συμβούλιο, αποφασίζοντας ομόφωνα, σύμφωνα με ειδική νομοθετική διαδικασία, και μετά την έγκριση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μπορεί να αναλάβει δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. 2. Κατά παρέκκλιση από την παράγραφο 1, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία, μπορούν να θεσπίζουν τις βασικές αρχές για τα μέτρα ενθάρρυνσης της Ένωσης, αποκλεισμένης της εναρμόνισης των νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων των κρατών μελών προς υποστήριξη των δράσεων των κρατών μελών οι οποίες αναλαμβάνονται για να συμβάλλουν στην υλοποίηση των στόχων της παραγράφου 1», διαθέσιμο στο: EUR-Lex - 12012E/TXT - EN - EUR-Lex (europa.eu), (τελ.επίσκεψη 20/5/2022).

φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

- Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του συμβουλίου της 12ης Ιουνίου, με αντικείμενο την εφαρμογή μέτρων για τη διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία.
- Οδηγία 2000/43ΕΚ περί ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής τους καταγωγής, όπου στο άρθρο 2 παρ.3 υφίσταται και ο ορισμός της ηθικής παρενόχλησης.
- Οδηγία 2000/78ΕΚ (L 303/16 της 2.12.2000) για τη διαμόρφωση ενός γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση και απασχόληση στην εργασία, όπου στο άρθρο 2 παρ.3 υφίσταται και ο ορισμός της ηθικής παρενόχλησης.
- Οδηγία 2002/73ΕΚ (L 296/15 της 5.10.2002) η οποία αναδιαμόρφωσε την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ για την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και τις συνθήκες εργασίας όπου διευκρινίζεται ότι η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση εκλαμβάνονται ως διάκριση λόγω φύλου.
- Τέλος, η από 26.4.2007 Ευρωπαϊκή Συμφωνία- Πλαίσιο για την παρενόχληση και τη βία, που αποτελεί μια μη δεσμευτική προσπάθεια της Ένωσης για αύξηση της ευαισθητοποίησης επί του φαινομένου και ανάπτυξης μιας δέσμης ενεργειών για τον εντοπισμό, την πρόληψη και τη διαχείριση της παρενόχλησης και της βίας στο χώρο εργασίας.

Ως προς τη νομοθετική πλαισίωση του φαινομένου, η Σουηδία ήταν η πρώτη χώρα που νομοθέτησε για την καταπολέμηση του εκφοβισμού, η οποία ορίζει τη θυματοποίηση στο χώρο εργασίας ως «επαναλαμβανόμενη, κατακριτέα ή σαφώς αρνητική ενέργεια που στρέφεται εναντίον μεμονωμένων εργαζομένων με προσβλητικό τρόπο και μπορεί να οδηγήσει σε τοποθέτηση αυτών των εργαζομένων εκτός της κοινότητας του εργασιακού χώρου¹⁰¹». Η δεύτερη χώρα ήταν η Γαλλία, που τροποποίησε τον Κώδικα Εργασίας της για να συμπεριλάβει την

¹⁰¹ 9th International Conference on Workplace Bullying and Harassment "Promoting Dignity and Justice at Work" - Milan, Italy, 17-20 June 2014, p.67.

πρόληψη της ψυχολογικής παρενόχλησης το 2002 και ενέκρινε τον νόμο για τον εκσυγχρονισμό της εργασίας της 17ης Ιανουαρίου 2002 (Modernization of Employment Act of 17 January 2002). Ακολούθησαν άλλες χώρες όπως το Βέλγιο και το Ηνωμένο Βασίλειο, που εισήγαγε τον νόμο περί προστασίας από την παρενόχληση το 1997, ο οποίος ποινικοποιεί και δημιουργεί δικαίωμα προστασίας από την καταδίωξη και τον επίμονο εκφοβισμό στο χώρο εργασίας. Το αξιοσημείωτο στη Σουηδική, τη Γαλλική και την Βελγική νομοθεσία είναι η εστίαση του mobbing ως πρόβλημα του εργοδότη, καθιστώντας τον υπεύθυνο για την πρόληψη, την αναγνώριση, την επίλυση και την αντιμετώπιση του. Οι προσεγγίσεις της Σουηδίας και της Γαλλίας απαιτούν από τους εργοδότες να δημιουργήσουν μια πολιτική, που να εμποδίζει το «mobbing», με ευθύνη των εργοδοτών. Η βελγική νομοθεσία πηγαίνοντας ένα βήμα πιο μπροστά, απαιτεί από τους εργοδότες να προσλαμβάνουν ένα εκπαιδευμένο σύμβουλο πρόληψης για θέματα mobbing, ώστε να μεσολαβεί στις ενδοεργασιακές σχέσεις.

Η ηθική παρενόχληση είναι ένα ευρέως διαδεδομένο πρόβλημα στην ΕΕ που έχει επηρεάσει περισσότερους από δώδεκα εκατομμύρια εργαζόμενους. Οι ψυχολογικές μελέτες των Heinz Leymann και Marie-France Hirigoyen έχουν δημιουργήσει αυξημένη ευαισθητοποίηση του κοινού σχετικά με την ηθική παρενόχληση και έχουν ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να θεσπίσουν νομοθεσία για την αντιμετώπιση αυτών των ανησυχιών. Η τρέχουσα θέση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είναι ότι η ηθική παρενόχληση καλύπτεται από την οδηγία πλαίσιο για την ασφάλεια και την υγεία. Ωστόσο, αυτή η οδηγία είναι ανεπαρκής επειδή εστιάζει σε φυσικούς και όχι ψυχολογικούς κινδύνους. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο θα πρέπει επομένως να συντάξει μια νέα οδηγία. Σύμφωνα με τις μελέτες των Leymann και Hirigoyen και την υφιστάμενη νομοθεσία στη Σουηδία και τη Γαλλία, η νέα οδηγία πρέπει να ορίζει την ηθική παρενόχληση με βάση τη διάχυση και όχι τη σοβαρότητα των περιστατικών. Επιπλέον, οι οδηγίες που ήδη ισχύουν — όπως η οδηγία για τον χώρο εργασίας, η οδηγία για τη γενική ίση μεταχείριση και η οδηγία για τη φυλετική και εθνική καταγωγή — θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν ως πρότυπα για τη νέα οδηγία για την ηθική παρενόχληση, η οποία θα πρέπει να καλύπτει τα ακόλουθα: (1) κατευθυντήριες γραμμές για τους εργοδότες, (2) παρόμοιο βάρος απόδειξης

τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον εργαζόμενο, (3) κυρώσεις, (4) διατάξεις για τη διάδοση πληροφοριών και (5) διατάξεις που ενθαρρύνουν το διάλογο με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και άλλες ενδιαφερόμενες μη κυβερνητικές οργανώσεις.

2.2. Δημόσια μέτρα: νομοθεσία και πολιτικές πρόληψης στην Ε.Ε.

Μόλις από το 1990 και έπειτα, οι χώρες της ΕΕ άρχισαν να συμπεριλαμβάνουν στη νομοθεσία τους προβλέψεις για την εργασιακή παρενόχληση αναγνωρίζοντας, κατ' αυτόν τον τρόπο, επίσημα την ύπαρξη του προβλήματος. Η χαρτογράφηση των πολιτικών των κρατών μελών που αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση στην εργασία είναι περίπλοκη, καθώς τα ζητήματα κυμαίνονται από τη δημιουργία κατάλληλου νομικού πλαισίου, συμπεριλαμβανομένου ενός ορισμού, έως τις μορφές προστασίας και τον σχεδιασμό πολιτικών πρόληψης. Οι πολιτικές πρόληψης καθορίζονται βάσει τριών βασικών κατευθυντηρίων:

- με την ύπαρξη νομοθετικού πλαισίου, την προώθηση προληπτικών μέτρων και την αύξηση ευαισθητοποίησης των εργαζομένων και των εργοδοτών·
- με τη δραστηριοποίηση των φορέων που συμβάλλουν ενεργά στην υλοποίηση των πολιτικών αυτών και
- με κυβερνητικούς θεσμούς, κοινωνικούς εταίρους και ΜΚΟ, οι οποίοι ενδέχεται να ενεργούν μονομερώς ή διμερώς ή τριμερούς κοινωνικού διαλόγου.

Μια συνδυασμένη ανάλυση του νομικού πλαισίου και των πολιτικών πρόληψης, που συντονίζεται μεταξύ των κυβερνητικών θεσμών και των κοινωνικών εταίρων των κρατών μελών, επιτρέπει τον εντοπισμό πολλών στρατηγικών προτύπων. Η έλλειψη όμως ειδικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία μειώνει τις πιθανότητες αποτελεσματικής εφαρμογής των πολιτικών πρόληψης. Οι εθνικοί νόμοι για την υγεία και την ασφάλεια, η εργατική νομοθεσία και οι ποινικοί κώδικες συχνά παρέχουν μόνο γενικές διατάξεις για την προστασία της ψυχολογικής υγείας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας χωρίς να προτείνονται λεπτομερείς παρεμβάσεις στους χώρους εργασίας για την πρόληψη του φαινομένου που αναλύουμε. Για να φτάσουμε στο σημείο αυτό θα πρέπει να παρουσιαστεί το τι συμβαίνει σε ευρωπαϊκό επίπεδο αναφορικά με την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας ώστε να φτάσουμε σε ειδικότερα σημεία που θα αφορούν την ηθική παρενόχληση αποκλειστικά.

Αυτή η ενότητα αρχικά χαρτογραφεί τις εθνικές στρατηγικές πρόληψης για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης με βάση τα κύρια ρυθμιστικά χαρακτηριστικά τους και τη διαμόρφωση της εθνικής διακυβέρνησης. Στη συνέχεια, περιγράφει τη συμβολή του κοινωνικού διαλόγου στο σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών, ιδιαίτερα μέσω κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο ΕΕ, εθνικό και εταιρικό επίπεδο.

Όσον αφορά τις αλλαγές στη νομοθεσία που αντιμετωπίζει τη βία και την παρενόχληση από μια γενική σκοπιά (όχι μόνο στον χώρο εργασίας), ένας ευρύτερος ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης εισήχθη στη Γαλλία το 2010. Ο ελληνικός νόμος 3896/2010 ανέστρεψε το βάρος της απόδειξης από το θύμα στον φερόμενο δράστη. Ο ιταλικός νόμος 38/2009 εισήγαγε το έγκλημα της καταδίωξης (ως επαναλαμβανόμενος και εμμονικός εκφοβισμός και παρενόχληση). Η Κροατία, η Ιρλανδία και η Ισπανία εισήγαγαν έναν ορισμό της παρενόχλησης στην εργασία. Για παράδειγμα, το ιρλανδικό διάταγμα του 2012 ενσωματώνει έναν ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, με κατευθυντήριες γραμμές για τις προληπτικές ενέργειες, με σκοπό τη διασφάλιση των κατάλληλων διαδικασιών ώστε να είναι άμεσα διαθέσιμες για την αντιμετώπιση του προβλήματος και την πρόληψη της επανεμφάνισής του χωρίς να επιβάλλεται καμία νομική υποχρέωση. Τέλος, μετά την ψήφιση του νόμου για την οργάνωση των προσπαθειών για το εργασιακό περιβάλλον στη Δανία το 2010, το εκτελεστικό διάταγμα του 2011 αναφέρει ότι «εργασία πρέπει να διεξάγεται με τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζεται ότι η εργασία δεν προκαλεί κίνδυνο για διαταραχή της ψυχικής ή σωματικής υγείας λόγω mobbing, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης», εισάγοντας έτσι μια ειδική αναφορά στη βία και την παρενόχληση στην εργασία.

Στη Σλοβενία, η τροποποίηση του Ποινικού Κώδικα του 2008, ρυθμίζει το mobbing στο χώρο εργασίας, καθόσον η σεξουαλική παρενόχληση, η ψυχολογική βία, ο εκφοβισμός ή η άνιση μεταχείριση, που προκαλεί ταπείνωση ή φόβο σε άλλο άτομο, τιμωρούνται έως δύο χρόνια φυλάκιση. Με νόμο το 2011, για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, ορίστηκε συγκεκριμένα η ευθύνη του εργοδότη για την προστασία της αξιοπρέπειας των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Τέλος, η

τροποποίηση του νόμου περί εργασιακών σχέσεων του 2013, απαγορεύει τη βία και την παρενόχληση στην εργασία παρέχοντας νομικούς ορισμούς.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 2010, η επέκταση του νόμου για την ισότητα και την επιθετικότητα τρίτου μέρους, εισήγαγε μια ουσιαστική αλλαγή, καθιστώντας τον εργοδότη υπεύθυνο για παρενόχληση από τρίτο μέρος εάν αυτό συνέβαινε (α) παραπάνω από δύο φορές στο ίδιο άτομο, β) παραπάνω από δύο περιπτώσεις μέσα στον οργανισμό-επιχείρηση και (γ) εάν ο εργοδότης γνώριζε ότι λάμβανε χώρα αυτή η συμπεριφορά και δεν είχε λάβει μέτρα για να αποτρέψει να συμβεί ξανά αυτό. Ο νόμος αυτός καταργήθηκε το 2013. Τελικά, νέα νομοθεσία τέθηκε σε ισχύ στο Βέλγιο τον Σεπτέμβριο του 2014 που έθεσε τη βία και την παρενόχληση στο γενικότερο πλαίσιο των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Στο νέο αυτό νομοθετικό πλαίσιο προβλέφθηκε η σύσταση θέσης ενός εξειδικευμένου συμβούλου για τη διαχείριση και αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και επέκτεινε τον ορισμό της «ηθικής παρενόχλησης». Οι εργαζόμενοι που θα ανέφεραν οποιαδήποτε καταχρηστική επίθεση θα επωφελούνταν από μικρότερους χρόνους απόκρισης από τον εν λόγω σύμβουλο, ο οποίος έπρεπε να διενεργήσει επιθεώρηση, εκτός εάν ο εργοδότης λάμβανε τα κατάλληλα μέτρα, προσφέροντας προστασία από αντίποινα, που ενδεχομένως θα υπήρχαν λόγω καταγγελίας της καταχρηστικής συμπεριφοράς και όριζε το δικαίωμα αποζημίωσης.

Η Φινλανδία και η Νορβηγία συνδύασαν νομοθετικές αλλαγές τόσο σε γενικό όσο και σε επίπεδο εργασίας. Στη Φινλανδία, το δικαίωμα αποζημίωσης επεκτείνεται στην περίπτωση επίθεσης από τρίτο, συμπληρώνοντας έτσι την ειδική ενότητα «παρενόχληση στην εργασία» του φινλανδικού νόμου περί ασφάλειας και υγείας του 2002, ο οποίος υποχρεώνει τον εργοδότη να λάβει μέτρα αφού αντιληφθεί παρενόχληση ή άλλο ακατάλληλη συμπεριφορά στο χώρο εργασίας.

Μια συνολική αξιολόγηση της ανάπτυξης πολιτικών στις προαναφερθείσες χώρες δείχνει εκ πρώτης όψης ότι κατά πλειοψηφία στερούνται μακροπρόθεσμων, συστηματικών πολιτικών πρόληψης μεταξύ των κυβερνήσεων και των κοινωνικών εταίρων. Ως εκ τούτου οι χώρες, με κριτήριο το νομοθετικό πλαίσιο που έχουν αναπτύξει επί του θέματος, μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε τρεις κύριες ομάδες:

- χώρες με νομικούς ορισμούς της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (Βέλγιο, Γαλλία, Ιρλανδία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Πολωνία, Πορτογαλία, Ελλάδα, Σλοβενία και Ισπανία), ενώ οι πολιτικές πρόληψης βασίζονται κυρίως σε γενικές διατάξεις ΟΗΣ, εκτός από την Ιρλανδία και Βέλγιο,
- χώρες που δεν βασίζονται σε συγκεκριμένους νομικούς ορισμούς και αντ' αυτού βασίζονται σε γενικές διατάξεις ΟΗΣ για πολιτικές πρόληψης,
- χώρες χωρίς νομικούς ορισμούς για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία αλλά με εστίαση στην πρόληψη στο εργασιακό περιβάλλον (Σκανδιναβικές χώρες, Εσθονία και Ολλανδία).

Σε ένα γενικότερο επίπεδο, μπορούν να προσδιοριστούν πέντε πρότυπα διακυβέρνησης σε εθνικό επίπεδο για την πολιτική πρόληψης: (α) οι αποκεντρωμένες δράσεις, (β) οι «χαλαρές» πολιτικές πρόληψης, (γ) οι πρωτοβουλίες δημόσιων φορέων, (δ) οι κυβερνητικές πρωτοβουλίες που ενσωματώνονται και συμπληρώνονται από τους κοινωνικούς εταίρους, και τέλος (ε) οι συντονισμένες κυβερνητικές πρωτοβουλίες με κοινωνικούς εταίρους¹⁰². Πιο αναλυτικά:

- **Αποκεντρωμένες δράσεις:** Οι πρωτοβουλίες πραγματοποιούνται από κοινωνικούς εταίρους μέσω κοινωνικού διαλόγου ή/και μονομερώς. Αυτό ισχύει για τη Βουλγαρία, την Κροατία, την Τσεχία Δημοκρατία, Λετονία και Σλοβακία. Οι ΜΚΟ διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο σε αυτές τις χώρες κρατώντας τους κοινωνικούς εταίρους και τις κυβερνήσεις εστιασμένες στο θέμα μέσω της προώθησης πρωτοβουλιών και της παροχής πόρων για κατάρτιση και ευαισθητοποίηση.
- **«Χαλαρές» πολιτικές πρόληψης:** Ο συντονιστής θα μπορούσε να είναι δημόσιος φορέας, είτε σε εθνικό (Αυστρία, Κύπρος, Ουγγαρία) είτε σε τοπικό επίπεδο (Ιταλία), είτε κοινωνικοί εταίροι σε διατομεακό επίπεδο,

¹⁰² Eurofound, «Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies», p.40.

όπως στο Λουξεμβούργο. Στο Λουξεμβούργο, η ένωση Mobbing Asbl (σελίδα στα γαλλικά) διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη διάδοση πληροφοριών σχετικά με τη βία και παρενόχληση και κατευθυντήριες γραμμές που υποστηρίζουν τη δράση των κοινωνικών εταίρων. Στην Πολωνία, μια κοινή ομάδα κοινωνικών εταίρων καθιέρωσε μια διαδικασία κατά του mobbing. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην Αυστρία και την Ιταλία, οι δημόσιοι φορείς ενεργούν κυρίως προωθώντας καλές πρακτικές σε εταιρικό επίπεδο.

- **Πρωτοβουλίες δημόσιων φορέων:** Κυβερνητικά όργανα, συνήθως επιθεωρήσεις εργασίας, εκδίδουν κατευθυντήριες γραμμές για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης. Αυτό ισχύει για την Εσθονία, την Ελλάδα, τη Λιθουανία, την Πορτογαλία και τη Ρουμανία.
- **Κυβερνητικές πρωτοβουλίες που ενσωματώνονται και συμπληρώνονται από τους κοινωνικούς εταίρους:** Αυτές μπορούν να λάβουν τη μορφή διμερών πρωτοβουλιών πρόληψης σε διατομεακό επίπεδο (Βέλγιο, Δανία, Γαλλία και στις Κάτω Χώρες), με κοινωνικό διάλογο σε ορισμένους τομείς (Σλοβενία, Ισπανία και Σουηδία) ή μονομερείς ενέργειες κοινωνικών εταίρων (Ιρλανδία).
- **Συντονισμένες κυβερνητικές πρωτοβουλίες με κοινωνικούς εταίρους:** (σε αυτές μπορεί μερικές φορές να εμπλέκονται και άλλες οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών). Αυτό ισχύει για το Ηνωμένο Βασίλειο, όπως συνοψίζεται από το Dignity at Work Partnership, το μεγαλύτερο έργο στον κόσμο κατά του εκφοβισμού, και τις κοινές πρωτοβουλίες του Health and Safety Executive-HSE, της Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS)¹⁰³ και των κοινωνικών εταίρων, που συνοψίζονται στο Preventing workplace harassment and violence¹⁰⁴. Στη Φινλανδία και τη Νορβηγία, οι ΜΚΟ συμμετέχουν επίσης στην ανάληψη κοινών δράσεων με τη δημιουργία

¹⁰³ Η Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS), είναι ανεξάρτητος δημόσιος φορέας που επιλαμβάνεται θεμάτων που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις, ως υπηρεσίας Συμβουλευτικής και Διαιτησίας. Περισσότερες πληροφορίες στο: <https://www.acas.org.uk/about-us/what-we-do>, (τελ.έπίσκεψη 8/8/2023).

¹⁰⁴<http://www.hse.gov.uk/violence/preventing-workplace-harassment.pdf>, (τελ.έπίσκεψη 16/11/2021).

εταιρικών σχέσεων «tripartite plus» (Baccaro, 2001), οι οποίες ενισχύουν τις συστηματικές προσπάθειές τους για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης. Στη Γερμανία, υπάρχει υψηλό επίπεδο συντονισμού μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων λόγω του τρόπου λειτουργίας των θεσμών της. Η Κοινή Στρατηγική Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας (OSH) υποστηρίζεται από κοινού από τη γερμανική κυβέρνηση, τις ομοσπονδιακές πολιτείες και τα ιδρύματα ασφάλισης ατυχημάτων, που έχουν συσταθεί κυρίως σε διμερή βάση.

Πίνακας 8 Πολιτικές των κρατών ομαδοποιημένες σύμφωνα με το πρότυπο διακυβέρνησης για το mobbing

	Γενική υποχρέωση	Ειδική υποχρέωση
Αποκεντρωμένες δράσεις	BG, CZ, LV, SK, HR	
«Χαλαρές» πολιτικές πρόληψης	AT, CY, HU, IT, LU, PL	
Πρωτοβουλίες δημόσιων φορέων	EE, EL, LT, PT, RO	
Κυβερνητικές πρωτοβουλίες-Κοινωνικοί εταίροι	DE, ES, MT, SI	BE, DK, FR, NL, SE
Συντονισμένες κυβερνητικές πρωτοβουλίες με κοινωνικούς εταίρους	UK* (Brexit την 31 Ιανουαρίου 2020)	FI, NO, UK*

Πηγή: *National contributions, EU-OSHA report, Workplace violence and harassment: A European picture, Lerouge (2013).*

Πίνακας 9 Συντομογραφίες των Κρατών Μελών-EU 27

AT	Austria	FI	Finland	NL	Netherlands
BE	Belgium	FR	France	PL	Poland
BG	Bulgaria	HR	Croatia	PT	Portugal
CY	Cyprus	HU	Hungary	RO	Romania
CZ	Czech Republic	IE	Ireland	SE	Sweden
DE	Germany	IT	Italy	SI	Slovenia
DK	Denmark	LT	Lithuania	SK	Slovakia
EE	Estonia	LU	Luxembourg		
EL	Greece	LV	Latvia		
ES	Spain	MT	Malta		

Με άλλα λόγια, διαφαίνεται ότι σε χώρες όπου ο συντονισμός μεταξύ των εταίρων είναι αδύναμος, η νομοθεσία και οι σχετικές υποχρεώσεις τείνουν να είναι γενικές. Αντίθετα, σε χώρες όπου το νομοθετικό πλαίσιο αντιμετωπίζει συγκεκριμένα τη βία και την παρενόχληση, οι εργοδότες έχουν σαφή υποχρέωση να εφαρμόζουν προληπτικά μέτρα σε σχέση με τη βία και την παρενόχληση. Το εύρος των πολιτικών πρόληψης και της νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (OHS) είναι πολύ μεγάλο, καθόσον μπορεί απλώς να αποτελεί μια προσέγγιση που βασίζεται σε δημόσιες συστάσεις, όπως στην Ιρλανδία ή να εμφανίζει ένα συγκεκριμένο μοτίβο το οποίο να επιβάλλει ένα συγκεκριμένο καθήκον στον εργοδότη, όπως στην περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου.

Ανάλογα με το είδος της πολιτικής πρόληψης οι χώρες μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τρεις κύριες κατηγορίες¹⁰⁵:

¹⁰⁵ Βλ. υποσημ.2, σελ.41-42.

- **Αποσπασματικές πολιτικές πρόληψης:** Αφορούν περιπτώσεις χωρών όπου αυτές οι δράσεις υλοποιούνται σε αποκεντρωμένο επίπεδο και όπου οι πολιτικές πρόληψης αντιμετωπίζουν μόνο τη σεξουαλική παρενόχληση (όπως η Κύπρος και μέχρι πρόσφατα η Ελλάδα).
- **Μη συστηματικές πολιτικές πρόληψης:** Καθιερώνεται συντονισμός σε εθνικό επίπεδο, αλλά δεν υπάρχει υποχρέωση για προληπτικές ενέργειες για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης ειδικά σε επίπεδο του χώρου εργασίας ή να τα πλαισιώσουν ρητά σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Οι πολιτικές αφορούν κυρίως τη δευτερογενή πρόληψη και τη διάδοση πληροφοριών. Αυτή η ομάδα παρουσιάζει μεγάλη διασπαστικότητα ως προς το βαθμό ωρίμανσης των πολιτικών αυτών, καθώς υπάρχουν πολιτικές κρατών που βρίσκονται σε πρώιμο στάδιο, όπως η Λιθουανία και η Πολωνία, και άλλες που είναι αρκετά ενοποιημένες, όπως στην Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο.
- **Μακροπρόθεσμες συστηματικές πολιτικές πρόληψης:** Αυτές εντοπίζονται στις περιπτώσεις πολιτικών που οι νομικές υποχρεώσεις επικεντρώνονται ειδικά στη βία και την παρενόχληση και συνδυάζονται με δραστηριότητες ευρέος φάσματος προς αντιμετώπιση τόσο της πρωτογενούς όσο και της δευτερογενούς πρόληψης σε ολοκληρωμένη μορφή (όπως το Βέλγιο, οι Κάτω Χώρες και οι Σκανδιναβικές χώρες). Οι πρωτογενείς παρεμβάσεις είναι εκ φύσεως προληπτικές και στοχεύουν στην πρόληψη της έκθεσης σε διαφορετικούς επαγγελματικούς κινδύνους. Ο στόχος της παρέμβασης πρωτογενούς επιπέδου είναι να ελαχιστοποιήσει τους κινδύνους από αυτήν. Οι παρεμβάσεις δευτεροβάθμιου επιπέδου στοχεύουν στην τροποποίηση της ανταπόκρισης ενός ατόμου σε επιβλαβείς παράγοντες εργασιακού περιβάλλοντος.

Πίνακας 10 Κατηγοριοποίηση κρατών βάσει κατηγορίας δημόσιων πολιτικών πρόληψης

Κατηγορία πολιτικών πρόληψης	Χώρα
Τμηματική πολιτική πρόληψη (συμπεριλαμβανομένων των πρώιμων πολιτικών παρέμβασης)	BG, CY, CZ, EL, HR, LV, RO
Μη συστηματική πολιτική πρόληψης	AT, DE, EE, ES, FR, HU, IT, LT, MT, PL, PT, SI, SK
Μακροπρόθεσμη συστηματική πολιτική πρόληψης	BE, DK, FI, IE, NL, NO, SE

Πηγή: *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*, Eurofound, σελ.42

Τα κράτη μέλη με μακροπρόθεσμες συστηματικές πολιτικές πρόληψης χρησιμοποιούν ένα ευρύ φάσμα παρεμβάσεων σε πολλαπλά επίπεδα με στόχο την αντιμετώπιση κάθε συγκεκριμένου προβλήματος που σχετίζεται με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία παρέχοντας συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές και κατευθύνσεις για την πρόληψη.

Στη Δανία, μια χώρα με μακροπρόθεσμη συστηματική προσέγγιση, η Αρχή Εργασιακού Περιβάλλοντος (Working Environment Authority -WEA) έχει αναπτύξει κατευθυντήριες γραμμές για το mobbing και την παρενόχληση το 2012. Πιο συγκεκριμένα, οι οδηγίες αφορούν την αντιμετώπιση του mobbing και της σεξουαλικής παρενόχλησης (α) μεταξύ εργαζομένων και (β) μεταξύ εργαζομένων και διευθυντών. Ειδικότερα, προσδιορίζεται πώς να αποτραπεί η παρενόχληση, χρησιμοποιώντας την επίλυση συγκρούσεων και έχοντας σαφείς κανόνες για αποδεκτή συμπεριφορά στην εργασία. Επιπλέον, ορίζεται η έννοια της εργασιακής βίας, αναριθμούνται τα επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται από υψηλό κίνδυνο βίας και περιγράφεται ο τρόπος αποτροπής και αντιμετώπισης περιστατικών βίας στην εργασία. Οι οδηγίες της WEA αποτελούν ένα χρήσιμο εργαλείο για την αντιμετώπιση του φαινομένου mobbing, ωστόσο δεν είναι δεσμευτικές. Το 2013, το Ταμείο για ένα Καλύτερο Περιβάλλον Εργασίας και Διατήρησης της Αγοράς

Εργασίας (Fund for a Better Working Environment and Labour Market Retention) πρότεινε νέα δέσμη μέτρων για την πρόληψη της βίας σε ιδρύματα φροντίδας ηλικιωμένων και φιλοξενίας.

Το 2008, η Γαλλία – παράδειγμα χώρας με μη συστηματική πολιτική προσέγγιση – τροποποίησε τον εργατικό κώδικα για να εισάγει ένα συγκεκριμένο νομικό καθήκον στον εργοδότη για την πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης. Οι πολιτικές δημόσιας πρόληψης που αφορούν τη δυσμενή κοινωνική συμπεριφορά (adverse social behaviour-ASB) βασίζονται κυρίως στην παροχή πληροφοριών, όπως η έκθεση του Εθνικού Ινστιτούτου Έρευνας και Ασφαλείας (Institut national de recherche et de sécurité-INRS) για τις συνέπειες της παρενόχλησης ή της βίας στην εργασία προς όφελος τόσο των εργοδοτών όσο και της Επιτροπής Υγιεινής, Ασφάλειας και Συνθηκών Εργασίας (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail -CHSCTs) αλλά και για τη βία κατά των γυναικών, όπως ορίζεται από το εθνικό σχέδιο 2011–2013.

Στην Τσεχική Δημοκρατία, ένα παράδειγμα χώρας που χρησιμοποιεί αποσπασματικές παρεμβάσεις, η ΜΚΟ «Εργασία και Σχέσεις» (Work and Relations NGO¹⁰⁶) εστιάζει στο mobbing, τον εκφοβισμό, την καταγγελία και το bossing (να δίνει εντολές κάποιος με ιδιαίτερα αλαζονικό ή εξουσιαστικό τρόπο). Προκειμένου να διαδοθούν πληροφορίες σχετικά με το θέμα, η ΜΚΟ αυτή πραγματοποιεί βιντεοσυνεντεύξεις με άτομα που βίωσαν mobbing στην εργασία τους και τα αναρτά στο Διαδίκτυο. Ομοίως, η διαδικτυακή εταιρεία συμβούλων «Bullying at Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies Work – Mobbing-Free Company» έχει ιδρυθεί τόσο για θύματα ή μάρτυρες εκφοβισμού όσο και για διευθυντές που θα ήθελαν να αποτρέψουν τον εκφοβισμό στον εργασιακό χώρο. Η διαδικτυακή αυτή εταιρεία παρέχει καθοδήγηση, διοργανώνει διαλέξεις και πραγματοποιεί μελέτες περιπτώσεων σε εταιρείες. Οι κοινωνικοί εταίροι στον τομέα των υπηρεσιών υγείας υλοποίησαν από κοινού ένα έργο μεταξύ 2010 και 2012, χρηματοδοτούμενο από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), με στόχο την πρόληψη της βίας στους χώρους εργασίας στον τομέα της υγείας και των κοινωνικών υπηρεσιών μέσω του κοινωνικού διαλόγου. Υπάρχει

¹⁰⁶ Impressum – Εργασία και Σχέσεις (praceavztahy.cz), (τελ.επίσκεψη 18/11/2021).

ένα έργο παρακολούθησης από το 2012 για το πρόληψη της βίας από τρίτα μέρη στην Πράγα, που χρηματοδοτείται από τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (ΕΟΧ¹⁰⁷) και τη Νορβηγία¹⁰⁸ και υλοποιείται από την Ένωση Εργοδοτικών Ενώσεων της Τσεχικής Δημοκρατίας (UZS¹⁰⁹) μαζί με το Συνδικάτο Υγείας και Κοινωνικής Φροντίδας (OSZSP¹¹⁰) και Νορβηγούς εταίρους που παρέχουν υγειονομική και κοινωνική φροντίδα.

¹⁰⁷ <https://www.eesc.europa.eu/el/tags/eyropaikos-oikonomikos-horos>, (τελ.επίσκεψη 7/6/2023).

¹⁰⁸ Οι επιχορηγήσεις ΕΟΧ και Νορβηγίας αντιπροσωπεύουν τη συμβολή της Ισλανδίας, του Λιχτενστάιν και της Νορβηγίας στη μείωση των οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων και στην ενίσχυση των διμερών σχέσεων με 15 χώρες της ΕΕ στην Κεντρική και Νότια Ευρώπη και τη Βαλτική. Η Τσεχική Δημοκρατία είναι αποδέκτης αυτής της οικονομικής στήριξης από το 2004, όταν προσχώρησε στην Ευρωπαϊκή Ένωση και συνεπώς στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (ΕΟΧ). <https://www.eeagrants.cz/en/>, (τελ.επίσκεψη 7/6/2023).

¹⁰⁹ UZS, (τελ.επίσκεψη 18/11/2021).

¹¹⁰ Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR (zdravotnickeodborny.cz), (τελ.επίσκεψη 18/11/2021).

2.3. Διαδικασίες και μέτρα στο χώρο εργασίας

Σε αυτήν την ενότητα, παρουσιάζονται ευρήματα σχετικά με τις διαδικασίες που εφαρμόζονται σε εταιρείες για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, βάσει της έρευνας ESENER¹¹¹ που αναπτύχθηκε από τον EU-OSHA. Στη συνέχεια πραγματοποιείται μια προσπάθεια σύνδεσής τους με το πλαίσιο της εθνικής πολιτικής.

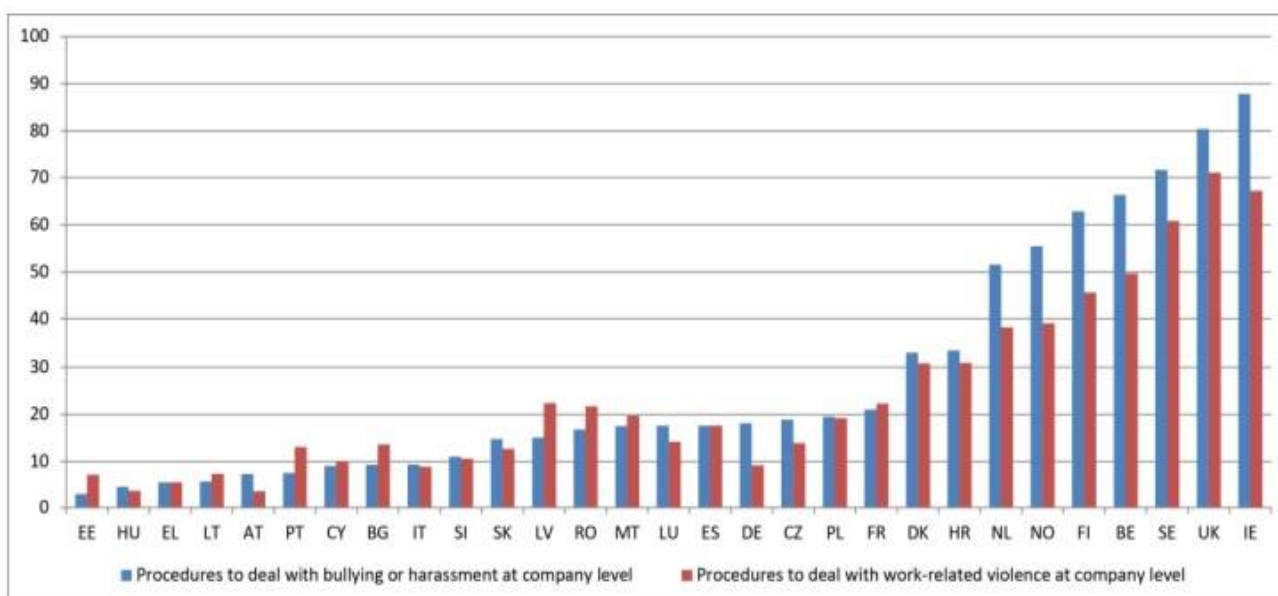
Η πρώτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις επιχειρήσεις σχετικά με τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους, η οποία διενεργήθηκε από τον EU-OSHA το 2009, συμπλήρωσε τα αποτελέσματα της έρευνας European Working Conditions Surveys-EWCS παρέχοντας ένα συγκριτικό πλαίσιο για τις πολιτικές πρόληψης σε εταιρικό επίπεδο μεταξύ εργοδοτών με περισσότερους από 10 εργαζομένους. Συγκεκριμένα, προβλέπει την παρουσία ενός εμπιστευτικού συμβούλου, όπως προβλέπεται από τη συμφωνία πλαίσιο του 2007 και τη θέσπιση διαδικασιών για την επίλυση συγκρούσεων για την αντιμετώπιση της βίας τρίτων, του εκφοβισμού και της παρενόχλησης. Η έρευνα διαπίστωσε ότι, σε επίπεδο εταιρείας, υπάρχει θετική συνάρτηση μεταξύ της παρουσίας διαδικασιών και του μεγέθους της εταιρείας, με υψηλότερα ποσοστά στις μεγαλύτερες εταιρείες. Τα προαναφερθέντα δεν ισχύουν στη Βουλγαρία (εκφοβισμός/παρενόχληση και βία), στη Λιθουανία (εκφοβισμός και παρενόχληση) και στη Πολωνία (βία).

Διαπιστώθηκε επίσης ότι στην ΕΕ των 27, το 30% των φορέων διέθεταν διαδικασίες για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού και της παρενόχλησης στην εργασία. Η κατάσταση αυτή είναι πιο ώριμη σε εταιρείες στις σκανδιναβικές χώρες και στο Βέλγιο και λιγότερο ώριμη στις νότιες και ανατολικές χώρες καθώς και σε ορισμένες ηπειρωτικές χώρες, όπως η Αυστρία και η Γερμανία. Επιπλέον, οι διαδικασίες για την αντιμετώπιση της βίας είναι λιγότερο διαδεδομένες από τις διαδικασίες που αφορούν τον εκφοβισμό και την παρενόχληση στο χώρο εργασίας και οι διαδικασίες για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού και της παρενόχλησης

¹¹¹ ESENER: «Ευρωπαϊκή έρευνα για τις επιχειρήσεις σχετικά με τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους», περαιτέρω πληροφορίες στο <https://osha.europa.eu/el/facts-and-figures/esener>, (τελ. επίσκεψη 7/6/2023).

είναι πιο διαδεδομένες στον δημόσιο τομέα παρά στον ιδιωτικό τομέα. Αυτό παρατηρείται τόσο σε χώρες με καλή αναλογία εταιρειών-διαδικασιών όσο και σε χώρες με χαμηλή αναλογία εταιρειών-διαδικασιών.

Όταν αναλύεται η σχέση μεταξύ νομοθετικών μέτρων και δημοσίων πολιτικών με τα ευρήματα της ESENER¹¹² (Enterprise Survey on New and Emerging Risks-ESENER), αποδεικνύεται ότι όλες οι χώρες με μακροπρόθεσμη στρατηγική έχουν υψηλό ποσοστό εταιρειών με διαδικασίες για την αντιμετώπιση της εργασιακής βίας και του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο. Αυτό ισχύει για τη Φινλανδία, την Ιρλανδία, τις Κάτω Χώρες, τη Νορβηγία και τη Σουηδία, ενώ η Δανία βρίσκεται ακριβώς πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ λόγω του σχετικά μεγάλου αριθμού μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων. Έτσι, οι μακροπρόθεσμες και συστηματικές πολιτικές τείνουν να αυξάνουν την πιθανότητα να εφαρμοστούν διαδικασίες σε επίπεδο εταιρείας.



Εικόνα 14 Ποσοστό των εταιρειών που ακολουθούν διαδικασίες για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού/παρενόχλησης και της εργασιακής βίας -Πηγή: ESENER 2009.

¹¹² Σε επίπεδο ΕΕ, η Έρευνα Επιχειρήσεων για τους Νέους και Αναδυόμενους Κινδύνους (ESENER), που πραγματοποιήθηκε από την EU-OSHA, της οποίας το πρώτο κύμα απευθυνόταν τόσο στους εκπροσώπους των εργοδοτών όσο και στους εκπροσώπους των εργαζομένων, αφιερώνει ένα τμήμα στους παράγοντες ψυχοκοινωνικού κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων ερωτήσεων σχετικά με τη βία και την παρενόχληση (το επίπεδο ανησυχίας, οι ισχύουσες διαδικασίες, η εμφάνιση στο χώρο εργασίας και η σημασία του θέματος).

Σύμφωνα με την ESENER, οι βασικότεροι τρόποι αντιμετώπισης/ επίλυσης συγκρούσεων στους φορείς είναι (α) η παροχή συμβουλευτικής στους εργαζόμενους, που εφαρμόζεται στο 25% όλων των φορέων στην ΕΕ και (β) η διαδικασία επίλυσης συγκρούσεων που εφαρμόζεται στο 28% των περιπτώσεων. Ως διαδικασίες εφαρμόζουν τις κατευθυντήριες που έχουν δοθεί από τη συμφωνία πλαίσιο του 2007 και ανοίγουν το δρόμο για έναν εναλλακτικό τρόπο διαχείρισης συγκρούσεων στον εργασιακό χώρο αντί της παραδοσιακής νομικής οδού, όπου οι πιθανότητες επιτυχίας είναι αρκετά χαμηλές λόγω του ασαφούς, ακόμη, νομοθετικού πλαισίου στις περισσότερες περιπτώσεις. Γενικά, και οι δύο διαδικασίες είναι αρκετά διαδεδομένες σε πολλές χώρες, εκτός από τη Βουλγαρία και την Τσεχική Δημοκρατία αναφορικά με τις διαδικασίες επίλυσης συγκρούσεων και τη Μάλτα, την Πολωνία, την Πορτογαλία και τη Ρουμανία, όπου και οι δύο διαδικασίες τυγχάνουν ελάχιστης έως και καθόλου εφαρμογής. Υπάρχει μεγάλη διαφοροποίηση μεταξύ των χωρών της ΕΕ, η οποία μπορεί να επισημανθεί καλύτερα με την ομαδοποίηση των χωρών σύμφωνα με τις πολιτικές τους δημόσιας πρόληψης όπως φαίνεται στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 11 Επίλυση συγκρούσεων και παροχή συμβουλευτικής στο χώρο εργασίας, ανά τύπο εθνικών πολιτικών πρόληψης για τη βία και τον εκφοβισμό.

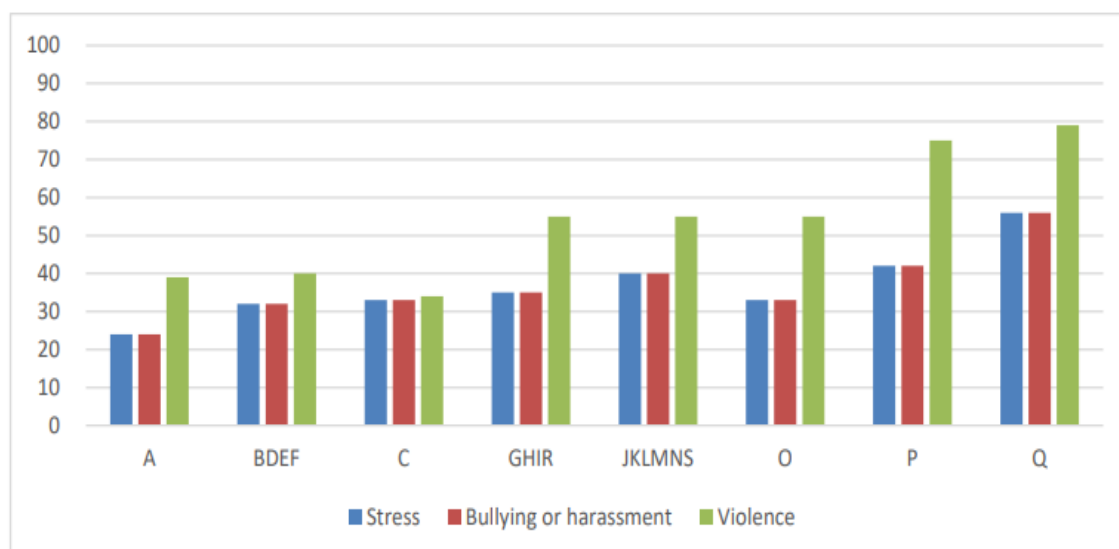
	Παροχή συμβουλευτικής		Διαδικασίες επίλυσης συγκρούσεων	
	Κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο	Πάνω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο	Κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο	Πάνω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο
Αποσπασματικές δραστηριότητες	EL, HR	BG, CY, LV, RO	CZ, EL, HR, LV	BG, CY, RO
Μη συστηματικές πολιτικές	EE, ES, HU, IT, SI, SK	AT, DE, FR, LT, MT, PL, PT, UK	AT, EE, ES, DE, FR, HU, IT, LT, MT, PL, PT, SI,	UK

			SK	
Μακροπρόθεσμες, συστηματικές πολιτικές		BE, DK, FI, IE, NL, NO, SE	DK, NL, NO	BE, FI, IE, SE

Πηγή: *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies, Eurofound, σελ.49.*

Στην τρίτη και πιο πρόσφατη ευρωπαϊκή έρευνα για τις επιχειρήσεις σχετικά με τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους (ESENER 3), συμμετείχαν πάνω από 45.000 επιχειρήσεις από 33 χώρες. Η έρευνα εστιάζει κυρίως στη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, όπως το εργασιακό άγχος και η παρενόχληση σε εργασιακά περιβάλλοντα με δυναμικό τουλάχιστον πέντε ατόμων και άνω με σκοπό να συμβάλλει στην κατάρτιση νέων πολιτικών ΕΑΥ. Τους εν λόγω παράγοντες κινδύνου, άλλες χώρες τους θεωρούν πολύ σημαντικούς όπως η Σουηδία (43% των συμμετεχόντων εταιρειών), Δανία (38%) και Φινλανδία (34%). Από την άλλη, μόνο το 6% των επιχειρήσεων στην Κροατία και 7% στη Βουλγαρία θεωρούν ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι να είναι πιο σημαντικοί από άλλους κινδύνους στο εργασιακό χώρο, όπως τα ασφυκτικά χρονοδιαγράμματα εντός των οποίων πρέπει να ανταποκριθεί ο υπάλληλος. Στο ακόλουθο διάγραμμα φαίνεται ότι οι τομείς, οι οποίοι βάλλονται περισσότερο από ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, όπως το στρες, η παρενόχληση και ακόμη και η βία στον εργασιακό χώρο, είναι η Δημόσια Διοίκηση, η Εκπαίδευση και η παροχή υπηρεσιών στον τομέα της υγείας και της κοινωνικής εργασίας.

Εικόνα 15 Σχέδιο δράσης και διαδικασίες που εφαρμόζονται κατά των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, ανά ομάδα τομέα δραστηριότητας.

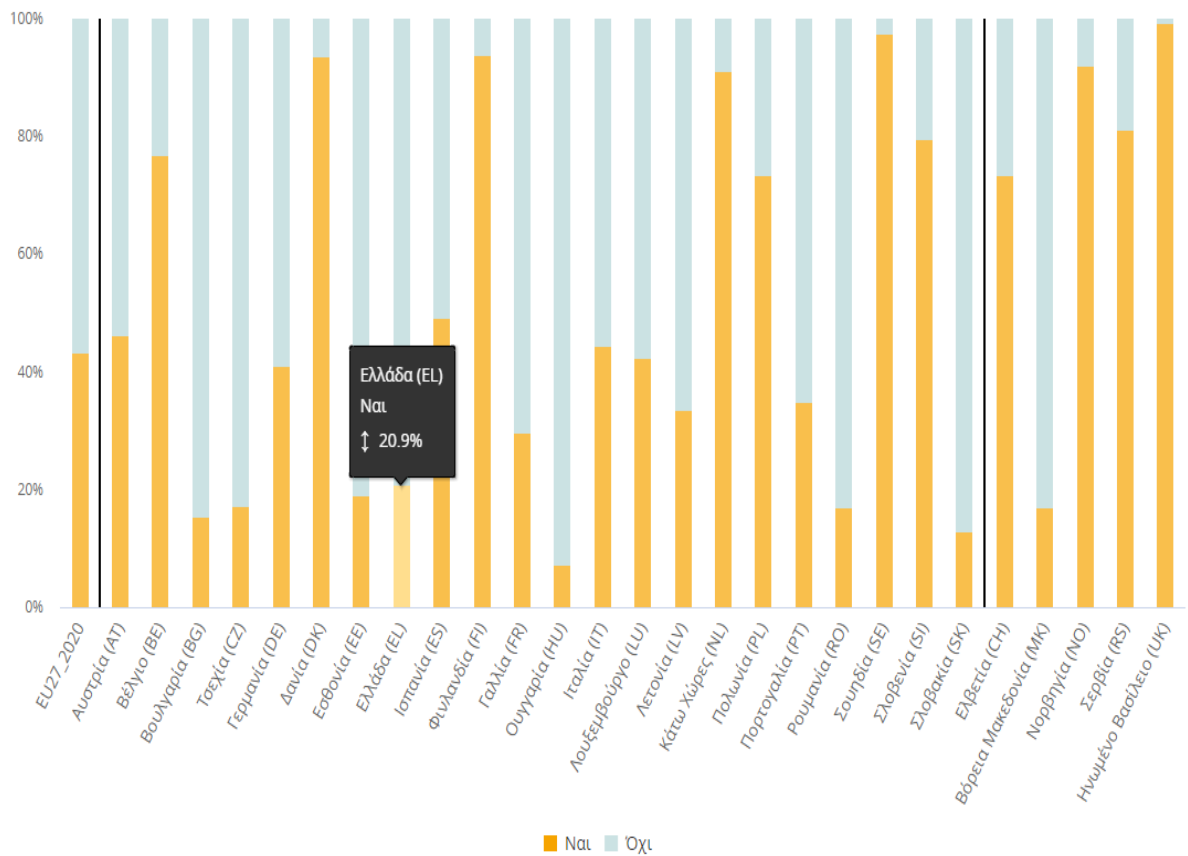


Πηγή: Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3), σελ.9.

Όπου **A**: Γεωργία, δασοκομία και αλιεία. **B, D, E, F**: Κατασκευές, διαχείριση απορριμμάτων, παροχή νερού και ηλεκτρικής ενέργειας. **C**: Βιομηχανία. **G, H, I, R**: Εμπόριο, μεταφορές, τροφή/διαμονή και δραστηριότητες αναψυχής. **J, K, L, M, N, S**: IT, Finance, Real estate και άλλες τεχνικές επιστημονικές ή προσωπικές δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών. **O**: Δημόσια Διοίκηση. **P**: Εκπαίδευση. **Q**: Παροχή υπηρεσιών στον τομέα της υγείας και κοινωνική εργασία.

Περαιτέρω, στο ερώτημα «υπάρχει διαδικασία για την αντιμετώπιση πιθανών περιπτώσεων εκφοβισμού ή παρενόχλησης;» στον τομέα της Δημόσιας Διοίκησης, στην Ελλάδα σε ποσοστό 20,9% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν απάντησαν θετικά, τη στιγμή που ο κοινοτικός μέσος όρος της ΕΕ των 27 Κ.Μ. απάντησαν θετικά σε ποσοστό της τάξεως του 43,9%. Πρωτοπόρες χώρες εξακολουθούν να είναι η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο όπου το 97,6% και το 99,4% αντίστοιχα, των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα, απάντησαν ότι υπάρχουν οι διαδικασίες που απαιτούνται για την αντιμετώπιση και διαχείριση των περιπτώσεων εκφοβισμού ή παρενόχλησης στην εργασία, όπως φαίνεται στο ακόλουθο διάγραμμα.

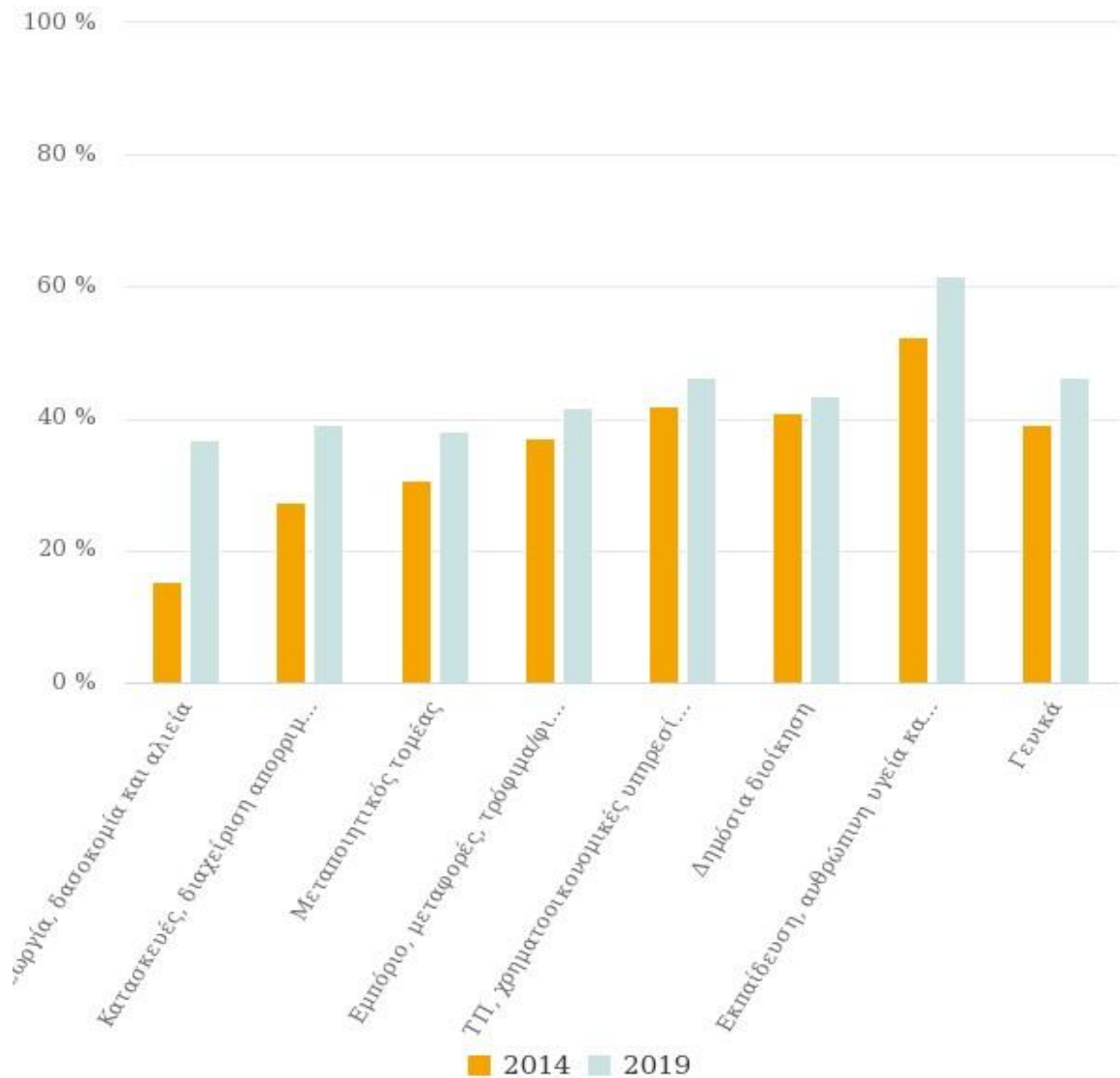
Εικόνα 16 «Υπάρχει διαδικασία για την αντιμετώπιση πιθανών περιπτώσεων εκφοβισμού ή παρενόχλησης;», Τομέας: Δημόσιας Διοίκησης».



Πηγή: <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/el/survey/detailpage-european-bar-chart/2019/emerging-risks-and-their-management/el/E3Q301/activity-sector/6/11>.

Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζει το ακόλουθο διάγραμμα, στο οποίο συγκριτικά παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των ερευνών ESENER 2 & 3, αναφορικά με την ύπαρξη διαδικασιών για την αντιμετώπιση πιθανών περιπτώσεων εκφοβισμού ή παρενόχλησης στην εργασία για τα έτη 2014 και 2019. Εύκολα κανείς διακρίνει ότι στην περίπτωση της Ελλάδας, μικρή πρόοδος έχει σημειωθεί στον τομέα της Δημόσιας Διοίκησης με αύξηση μόλις 2,54% στην υπό εξέταση πενταετία.

Εικόνα 17 Συγκριτικά αποτελέσματα των ερευνών ESENER 2 & 3

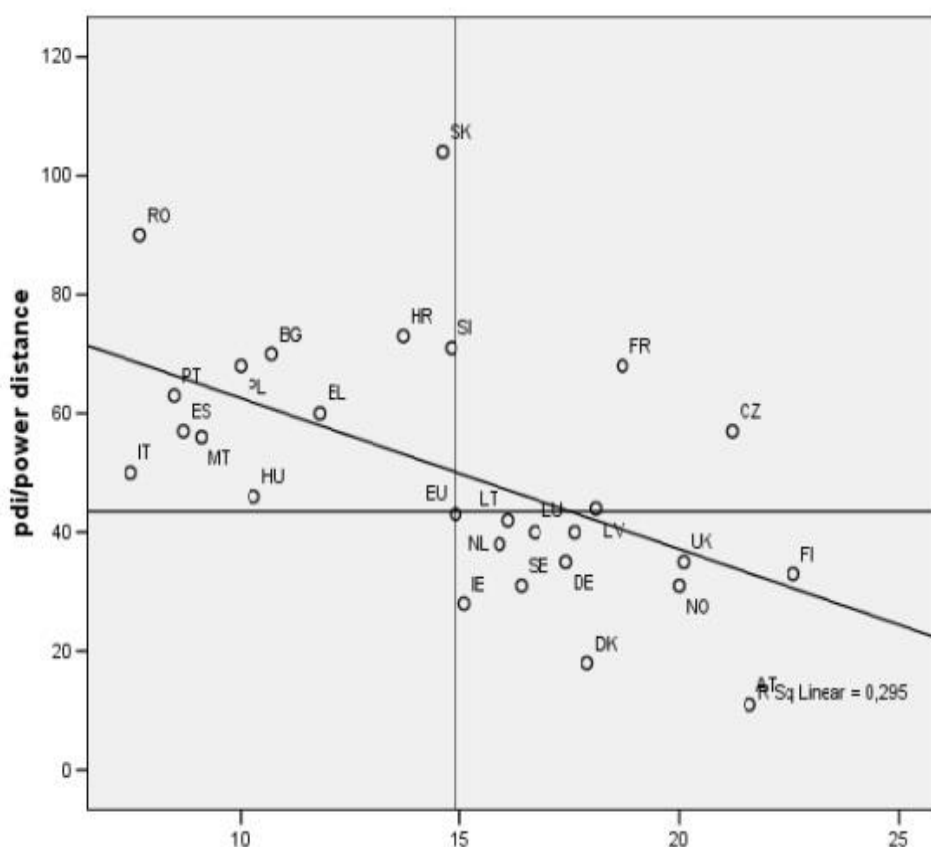


Πηγή: https://visualisation.osha.europa.eu/esener/el/survey/comparisons/2019/osh-management/el/activity-sector/E3Q301/EU27_2020/1.

2.4. Βία και παρενόχληση στην Ε.Ε.: ευαισθητοποίηση, πολιτικές και διαδικασίες

Κατόπιν των προαναφερθέντων γίνεται αντιληπτό ότι, οι χώρες μπορούν να ταξινομηθούν λαμβάνοντας υπόψη την επικράτηση του φαινομένου, τις πολιτικές και τις διαδικασίες που εφαρμόζονται και την ευαισθητοποίηση επί του θέματος σε κάθε χώρα. Σαφώς υπάρχουν κοινωνικά και πολιτιστικά στοιχεία που επηρεάζουν την αντίληψη του φαινομένου στην πλήρη του διάσταση. Ωστόσο, στην παρούσα διατριβή οι τελευταίοι δύο παράγοντες βρίσκονται εκτός πεδίου ανάλυσης. Το ακόλουθο διάγραμμα είναι πολύ βοηθητικό ως προς την κατηγοριοποίηση των κρατών μελών σε τρεις μεγάλες ομάδες.

Εικόνα 18 Αποκλίνουσα κοινωνική συμπεριφορά και απόσταση εξουσίας¹¹³



Πηγή: ef1473en Cover_ef0743en.qxd (europa.eu), σελ.53.

¹¹³ Κατανόηση του δείκτη ισχύος-απόστασης (PDI): Οι ιδιαίτερα δομημένες επιχειρήσεις, οι κοινωνίες και τα ιδρύματα έχουν συχνά υψηλούς δείκτες. Ένας υψηλός δείκτης δείχνει ότι η ιεραρχία είναι σαφώς καθορισμένη, παρούσα και μη αμφισβητήσιμη. Ένας χαμηλός δείκτης δείχνει ένα λιγότερο αυστηρό και αυταρχικό σύστημα.

- **Ομάδα Α: Βέλγιο, Δανία, Φινλανδία, Ιρλανδία, Ολλανδία, Νορβηγία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο.**

Σε αυτήν την ομάδα, η βία και η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο θεωρούνται μείζονα ζητήματα και εφαρμόζονται πολιτικές για την πρόληψη και την αντιμετώπισή τους. Ειδικότερα, υπάρχουν μακροχρόνιες και σχετικά συστηματικές πολιτικές για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, μιας και οι πολιτικές που έχουν υιοθετηθεί από τις κυβερνήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους, μερικές φορές περιλαμβάνουν τριμερείς πρωτοβουλίες ή και διμερή κοινωνικό διάλογο. Το υψηλό επίπεδο ευαισθητοποίησης φαίνεται να συμβάλλει στις πρωτοβουλίες πολιτικής και στην εφαρμογή των διαδικασιών από τις εταιρείες/φορείς. Οι περισσότερες από αυτές τις χώρες έχουν υψηλότερα ποσοστά εργαζομένων που αναφέρουν βία και παρενόχληση, από τον μέσο όρο της ΕΕ (εξαιρούνται η Ιρλανδία και η Ολλανδία), η οποία φαίνεται να επηρεάζεται τόσο από το επίπεδο ευαισθητοποίησης όσο και από τα κοινωνικοπολιτισμικά χαρακτηριστικά (για παράδειγμα, την απόσταση εξουσίας) και την ανάπτυξη των πολιτικών των κυβερνήσεων και των κοινωνικών εταίρων. Η αποτελεσματικότητα αυτών των ενεργειών διαφαίνεται από την πρόσφατη, ύφεση των περιστατικών αυτών στις χώρες με πάγια παρέμβαση, όπως η Ολλανδία.

- **Ομάδα Β: Βουλγαρία, Κροατία, Κύπρος, Ελλάδα, Ουγγαρία, Ιταλία, Μάλτα, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Ισπανία.**

Η βία και η παρενόχληση δεν έχουν αναδειχθεί σε μείζονα θέματα σε αυτήν την ομάδα χωρών και η γνώση, όπως και η ενημέρωση του πληθυσμού για αυτά είναι χαμηλή και σε κάποιες περιπτώσεις κρατών, αυξανόμενη. Γενικότερα, αυτές οι χώρες χαρακτηρίζονται από χαμηλά επίπεδα αναφοράς σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Ως εκ τούτου, οι πολιτικές που αναπτύσσονται από τους κοινωνικούς εταίρους και τις κυβερνήσεις δεν αναπτύσσονται στο ίδιο επίπεδο όπως στην Ομάδα Α. Ειδικότερα, σε ορισμένες χώρες οι πρωτοβουλίες που αναπτύχθηκαν από τις εθνικές κυβερνήσεις ή/και τους κοινωνικούς εταίρους, προς αντιμετώπιση των προαναφερθέντων ζητημάτων, βρίσκονται σε πρώιμο στάδιο ανάπτυξης και εφαρμογής (Ιταλία, Πολωνία, Ισπανία), κυρίως μη συστηματικών

πολιτικών. Σε χώρες όπως η Ελλάδα και η Ρουμανία, δίνεται προτεραιότητα σε άλλα θέματα που σχετίζονται με την οικονομική κρίση και επομένως υπάρχει χαμηλή ευαισθητοποίηση¹¹⁴. Η ευαισθητοποίηση είναι χαμηλή, σε αυτή την ομάδα χωρών, αλλά τείνει να αυξάνεται σιγά-σιγά, γεγονός που αντικατοπτρίζεται στο χαμηλό ποσοστό των εταιρειών που διαθέτουν διαδικασίες για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης. Αυτό το χαμηλό επίπεδο συνειδητοποίησης σε συνδυασμό με τα κοινωνικοπολιτισμικά χαρακτηριστικά της κάθε χώρας επηρεάζει τη χαμηλή αναφορά. Ειδικά στην περίπτωση της Ελλάδας, διαπιστώνεται μια δραστηριοποίηση επί του θέματος κυρίως κατά τα έτη 2019-2021, καθόσον ψηφίσθηκαν τέσσερις σχετικοί νόμοι και εκδόθηκαν δύο υπουργικές αποφάσεις, οι οποίες προβλέπουν και ειδικές διαδικασίες για τη διαχείριση και την αντιμετώπιση ζητημάτων ηθικής παρενόχλησης.

- **Ομάδα Γ: Γαλλία, Γερμανία, Λουξεμβούργο.**

Σε αυτήν την ομάδα, η βία και η παρενόχληση θεωρείται όλο και περισσότερο ένα σημαντικό ζήτημα πολιτικής και η ευαισθητοποίηση για αυτά αυξάνεται σταθερά. Οι έρευνες δείχνουν ότι ως προς αυτήν την κατεύθυνση υπάρχει μια αυξανόμενη ανησυχία μεταξύ του πληθυσμού για τη σημασία της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και ως εκ τούτου η ευαισθητοποίηση σχετικά με αυτό αυξάνεται. Δεν έχει φτάσει όμως στα επίπεδα της Ομάδας Α, αλλά είναι υψηλότερο από ό,τι στην Ομάδα Β. Επιπλέον, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι προκαλούν αυξανόμενη ανησυχία και έχουν συμπεριληφθεί στην κυβερνητική και κοινωνική ατζέντα των εταίρων¹¹⁵. Αυτό συμβαίνει περισσότερο στη Γαλλία παρά στη Γερμανία, λόγω των πρωτοβουλιών των κοινωνικών εταίρων και της ανησυχητικής κατάστασης που δημιουργήθηκε από έναν αριθμό αυτοκτονιών στην αυτοκινητοβιομηχανία και στον κλάδο τηλεπικοινωνιών. Το Λουξεμβούργο έχει περισσότερες ομοιότητες με τη Γαλλία και τη Γερμανία παρά με τις χώρες της Ομάδας Α.

¹¹⁴ Eurofound, Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies, σελ.54.

¹¹⁵ Eurofound, Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies, σελ.55.

- **Ομάδα Δ (ακραία περίπτωση): Αυστρία.**

Η Αυστρία έχει ένα συγκριτικά υψηλό ποσοστό εργαζομένων που αναφέρουν βία και παρενόχληση. Υπάρχουν ορισμένες πολιτικές που σχετίζονται με την εργασία, αλλά καμία δεν είναι συστηματική (για παράδειγμα, η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι δημοσίευσαν ένα κοινό φυλλάδιο το 2009 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές που αναπτύχθηκαν από τους κοινωνικούς εταίρους για την εφαρμογή της συμφωνίας πλαισίου της ΕΕ). Η βία και η παρενόχληση δεν περιλαμβάνονται ρητά στη νομοθεσία, αλλά υπάρχουν ορισμένες συμφωνίες σε τομεακό επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό, το ποσοστό των εταιρειών που εφαρμόζουν διαδικασίες είναι συγκριτικά χαμηλό. Ως εκ τούτου, η Αυστρία είναι μία από τις χώρες όπου υπάρχει ανάγκη να αυξηθούν οι προσπάθειες για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης. Η ευαισθητοποίηση για το θέμα αυξάνεται, όπως και στη Γερμανία. Αυτή η πτυχή μπορεί μόνο εν μέρει να εξηγήσει το υψηλό επίπεδο επικράτησης αυτού του προβλήματος. Η πτυχή της απόστασης ισχύος ενδέχεται επίσης να επηρεάσει εν μέρει τα επίπεδα αναφοράς στην Αυστρία.

- **Ομάδα Ε: Τσεχία, Εσθονία, Λετονία, Λιθουανία, Σλοβακία, Σλοβενία.**

Σε αυτήν την ομάδα, η συνειδητοποίηση της βίας και της παρενόχλησης είναι χαμηλή. Πολιτικές και διαδικασίες αναπτύσσονται ή δεν υπάρχουν ακόμη. Αυτή η ομάδα αποτελείται από χώρες που πέρασαν σε μια καπιταλιστική οικονομία στις αρχές της δεκαετίας του 1990, κάτι που μπορεί να είχε επιπτώσεις στην οργάνωση του εργασιακού τομέα και ειδικότερα στο να δοθεί η πρέπουσα σημασία στην ισορροπία που πρέπει να υπάρχει μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Οι περισσότερες από αυτές τις χώρες έχουν υψηλότερα ποσοστά εργαζομένων που αναφέρουν βία και παρενόχληση στον εργασιακό χώρο από τον μέσο όρο της ΕΕ των 27 και το συνολικό επίπεδο ευαισθητοποίησης είναι χαμηλό. Ορισμένες από αυτές τις χώρες βρίσκονται σε πρώιμο στάδιο ανάπτυξης πολιτικών προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα φαινόμενα αυτά, όπως η Λετονία, πλην όμως άλλες χώρες έχουν ήδη αναπτύξει περισσότερες συστηματικές πολιτικές, όπως στην περίπτωση της Σλοβενίας. Θα πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι ο κοινωνικός διάλογος δε χαίρει

ιδιαίτερης ενθάρρυνσης στις περισσότερες από αυτές τις χώρες και η περιορισμένη δράση των κυβερνήσεων για αυτό το θέμα αντικατοπτρίζεται στο χαμηλό ποσοστό των εταιρειών που εφαρμόζουν διαδικασίες για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης.

2.5. Η ανεπάρκεια της ισχύουσας νομοθεσίας της Ε.Ε.: αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης

Προκειμένου να καταπολεμηθεί αποτελεσματικότερα η ηθική παρενόχληση, η Ε.Ε. θα πρέπει να εκδώσει μια νέα οδηγία, καθόσον στην υπάρχουσα οδηγία για την υγεία και την ασφάλεια υπάρχουν αντικρουόμενες διατάξεις¹¹⁶. Πιο αναλυτικά, η οδηγία πλαίσιο για την ασφάλεια και την υγεία, εστιάζει μόνο στους σωματικούς και όχι στους ψυχολογικούς κινδύνους και επιπλέον δεν περιέχει διατάξεις που να συγκαταλέγουν την ηθική παρενόχληση στην κατηγορία «ασφάλεια και την υγεία»¹¹⁷. Για παράδειγμα, το άρθρο 6 αυτής της οδηγίας απαιτεί από τον εργοδότη, «όταν αναθέτει καθήκοντα σε έναν εργαζόμενο, [να] λαμβάνει υπόψη τις δυνατότητες του εργαζομένου όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια». Με μια πιο κριτική σκοπιά, σύμφωνα με το πνεύμα της προαναφερθείσας παραγράφου, ο εργοδότης θα πρέπει να διαβλέπει εάν ο εργαζόμενος, δυνητικά, μπορεί να καταρρεύσει ψυχολογικά από την άσκηση των καθηκόντων του. Όμως, αφενός τέτοιες σκέψεις μπορεί να οδηγήσουν σε περιττές διακρίσεις πριν προκύψουν προβλήματα στο εργατικό δυναμικό. Αφετέρου, ο Leymann τονίζει ότι η ηθική παρενόχληση συμβαίνει μόνο όταν οι προσωρινές ή μεμονωμένες συγκρούσεις κλιμακώνονται σε διάχυτη παρενόχληση. Ως εκ τούτου, ενώ μπορεί να είναι λογικό να απαιτείται από τον εργοδότη να παρακολουθεί τις συγκρούσεις που μπορεί να εξελιχθούν σε ηθική παρενόχληση, θα ήταν παράλογο να αποκλείονται οι εργαζόμενοι από ορισμένες εργασίες, αποκλειστικά από μια ψυχολογική αξιολόγηση, η οποία δεν γίνεται από εξειδικευμένο επαγγελματία υγείας ή από ψυχολόγο αλλά από τον προϊστάμενο.

Μια άλλη διάταξη που έρχεται σε σύγκρουση με την ηθική παρενόχληση και η οποία, καλύπτεται από την οδηγία πλαίσιο για την ασφάλεια και την υγεία είναι το άρθρο 13¹¹⁸, το οποίο προβλέπει ότι «είναι ευθύνη κάθε εργαζομένου να φροντίζει όσο το δυνατόν περισσότερο τη δική του ασφάλεια και υγεία». Ως προς

¹¹⁶https://www.bc.edu/content/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bciclrlr/27_2/10_TXT.htm, (τελ.επίσκεψη 24/11/2021).

¹¹⁷ Safety & Health Framework Directive, υποσημ.7.

¹¹⁸ Διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211>, (τελ.επίσκεψη 21/6/2023).

αυτό θα πρέπει να σημειωθεί ότι, μπορεί να είναι σκόπιμο να απαιτηθεί από τους υπαλλήλους να είναι προσεκτικοί όταν χειρίζονται μηχανήματα, πλην όμως στην περίπτωση της ψυχολογικής βλάβης δεν μπορεί ο υπάλληλος/ εργαζόμενος να θεωρηθεί υπαίτιος, καθόσον δεν πρόκειται για απροσεξία αυτού. Η σκέψη αυτή ενισχύεται και από τους ορισμούς της ηθικής παρενόχλησης των Leymann και Hirigoyen, στους οποίους δεν αναφέρεται ότι υπάρχει ευθύνη εκ μέρους των εργαζομένων να αποφύγουν την παρενόχληση.

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω και υπό την προϋπόθεση ότι το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο εγκρίνει μια νέα οδηγία, πιθανότατα θα πρέπει περιλαμβάνει έναν κοινά αποδεκτό ορισμό της ηθικής παρενόχλησης. Το αναφεύμενο ζήτημα είναι το εξής: ο ορισμός της ηθικής παρενόχλησης θα πρέπει να αναφέρεται μόνο σε διάχυτες πράξεις παρενόχλησης ή να περιλαμβάνει επίσης σοβαρές και μεμονωμένες πράξεις παρενόχλησης. Ως προς την προβληματική αυτή, είναι χρήσιμο να γίνει μια σύντομη αναφορά στη νομολογία των ΗΠΑ για τη σεξουαλική παρενόχληση και το δόγμα του εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος, όπως διατυπώθηκε από το Ανώτατο Δικαστήριο στην υπόθεση *Harris v. Forklift Systems*¹¹⁹ και πιο συγκεκριμένα: «Όταν ο χώρος εργασίας διαποτίζεται από εκφοβισμό, γελοιοποίηση, μεροληπτική διάκριση και προσβολή, που είναι αρκετά σοβαρή ή διάχυτη ώστε να αλλάξει τις συνθήκες απασχόλησης του θύματος και να δημιουργήσει ένα καταχρηστικό εργασιακό περιβάλλον, τότε ο Τίτλος VII¹²⁰ παραβιάζεται¹²¹». Ο νόμος περί σεξουαλικής παρενόχλησης στις Ηνωμένες Πολιτείες και οι νόμοι περί ηθικής παρενόχλησης στη Σουηδία και τη Γαλλία μοιράζονται τον στόχο της εξάλειψης της προσβλητικής και εξευτελιστικής

¹¹⁹ *Harris v. Forklift Systems, Inc.* :: 510 U.S. 17 (1993) :: Justia US Supreme Court Center, (τελ.επίσκεψη 24/11/2021).

¹²⁰ Title VII of the Civil Rights Act of 1964.

¹²¹ Σημειώνεται ότι, ενώ οι νόμοι των ΗΠΑ για την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων εκείνων για τη σεξουαλική παρενόχληση, εστιάζουν στις διακρίσεις ή στην ισότητα, οι ευρωπαϊκοί νόμοι τείνουν να εστιάζουν στην έννοια της αξιοπρέπειας. Οι Friedman & Whitman σημειώνουν επίσης ότι η εστίαση των ΗΠΑ στις διακρίσεις είναι λογική δεδομένου ότι οι Ηνωμένες Πολιτείες διαθέτουν ένα σύστημα at-will απασχόλησης. Στις ευρωπαϊκές χώρες, όπου οι εργασιακές σχέσεις είναι πιο μακροπρόθεσμες, τα ευρύτερα ζητήματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, και επομένως η αξιοπρέπεια, είναι πολύ σημαντικά στο χώρο εργασίας. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, ωστόσο, όπου οι εργαζόμενοι αλλάζουν συχνά θέσεις εργασίας, η έμφαση δίνεται περισσότερο στο ότι οι εργαζόμενοι «έχουν μια δίκαιη ευκαιρία να προχωρήσουν [σε άλλη δουλειά] ή να ανέβουν [στην τρέχουσα θέση απασχολήσεώς τους]», https://www.bc.edu/content/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bciclrl/27_2/10_TXT.htm, (τελ.επίσκεψη 24/11/2021).

παρενόχλησης που επηρεάζει αρνητικά το εργασιακό περιβάλλον του θύματος. Ωστόσο, ενώ το Ανώτατο Δικαστήριο των ΗΠΑ έχει ορίσει τη σεξουαλική παρενόχληση ως συνεχείς ή διάχυτες συμπεριφορές, ο ορισμός του Leymann για το mobbing ασχολείται μόνο με τη διάχυση του φαινομένου. Η Hirigoyen, από την άλλη πλευρά, υποδηλώνει ότι μεμονωμένες πράξεις που είναι ιδιαίτερα εξωφρενικές και ταπεινωτικές (ή σοβαρές) θα μπορούσαν επίσης να συνιστούν ηθική παρενόχληση σε ορισμένες περιπτώσεις, τονίζοντας ότι η ηθική παρενόχληση χαρακτηρίζεται περισσότερο από την επανάληψη. Επιπλέον, ο Γαλλικός Κώδικας Εργασίας δίνει έμφαση στη διάχυση και όχι στη σοβαρότητα, δηλώνοντας ότι κανένας εργαζόμενος δεν θα υφίσταται επανειλημμένες πράξεις ηθικής παρενόχλησης. Το Σουηδικό Διάταγμα για τη Θυματοποίηση στην Εργασία τονίζει επίσης τη διάχυση στον ορισμό της θυματοποίησης ως «επαναλαμβανόμενες κατακριτέες ή σαφώς αρνητικές ενέργειες».

Πέραν όμως του θέματος του ορισμού, είναι γεγονός ότι αρκετές υπάρχουσες οδηγίες μπορούν να χρησιμεύσουν ως πρότυπο για διατάξεις που θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν σε μια οδηγία για την ηθική παρενόχληση. Για παράδειγμα, η οδηγία 89/654/EEC¹²² του Συμβουλίου, σχετικά με τις ελάχιστες απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας για τον χώρο εργασίας (η οδηγία για τον χώρο εργασίας) ήταν η πρώτη οδηγία που εκδόθηκε βάσει του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας πλαισίου για την ασφάλεια και την υγεία, η οποία προβλέπει ότι το Συμβούλιο εκδίδει μεμονωμένες οδηγίες σχετικά με τους «τόπους εργασίας». Θέτει «ελάχιστες απαιτήσεις για την ασφάλεια και την υγεία στο χώρο εργασίας», με κατευθυντήριες γραμμές για πάνω από είκοσι τομείς, συμπεριλαμβανομένων ηλεκτρικών εγκαταστάσεων, θυρών έκτακτης ανάγκης, πυρανίχνευσης, αερισμού, φωτισμού, παραθύρων, πόρτες, τουαλέτες, υγειονομικού εξοπλισμού, πρώτων βοηθειών και συνθηκών για εγκύους και ανάπηρους εργαζόμενους¹²³. Μια οδηγία για την ηθική παρενόχληση θα μπορούσε να είναι της ίδιας λογικής, δίνοντας συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές για τους εργοδότες όπως προτείνονται από

¹²² Διαθέσιμη στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0654-20190726>, τελ. επίσκεψη 21/6/2023.

¹²³ The development of moral harassment (or mobbing) law in Sweden and France as a step towards eu legislation (bc.edu), (τελ. επίσκεψη 24/11/2021).

τους Leymann και Hirigoyen. Για παράδειγμα, μια νέα οδηγία θα μπορούσε να ορίζει ότι οι εργοδότες θα: (1) διαμορφώνουν μια εταιρική πολιτική κατά της ηθικής παρενόχλησης, (2) διαθέτουν φυλλάδια ή άλλες πληροφορίες σχετικά με την ηθική παρενόχληση, (3) ορίζουν συμβούλους που θα είναι επιφορτισμένοι με τη διαχείριση περιστατικών ηθικής παρενόχλησης και (4) παρέχουν επαγγελματική αποκατάσταση για τα θύματα ηθικής παρενόχλησης που εξαιτίας αυτού λαμβάνουν αναρρωτική άδεια.

Ως πρότυπο για τα ένδικα μέσα και την επιβολή κυρώσεων σε μια νέα οδηγία για την ηθική παρενόχληση, θα μπορούσαν να θεωρηθούν δύο υπάρχουσες οδηγίες με παρόμοιες διατάξεις: (1) η Οδηγία 2000/43/EK του Συμβουλίου¹²⁴, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ προσώπων ανεξαρτήτως φυλής ή εθνικής καταγωγής (η οδηγία για τη φυλετική και εθνική καταγωγή)· και (2) η Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου¹²⁵, για τη θέσπιση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (η οδηγία για τη γενική ίση μεταχείριση). Για παράδειγμα, σε αυτές τις οδηγίες το βάρος της απόδειξης είναι υπέρ του εργαζομένου, εφόσον προβλέπεται ότι: «[όταν υπάρχουν] γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί ότι υπήρξε άμεση ή έμμεση διάκριση, εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης». Ωστόσο, το βάρος της απόδειξης για τον εργαζόμενο είναι μεγαλύτερης σημασίας στον Γαλλικό Εργατικό Κώδικα (άρθρο L. 1152-1 έως 1152-6)¹²⁶, ο οποίος προβλέπει ότι ο εργαζόμενος πρέπει να στοιχειοθετήσει το περιστατικό της ηθικής παρενόχλησης. Επομένως, κατά την έκδοση μιας νέας οδηγίας για την ηθική παρενόχληση, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο θα πρέπει επιδιώξει περισσότερη ισορροπία αναφορικά με το βάρος της απόδειξης, υιοθετώντας τη διατύπωση του γαλλικού εργατικού κώδικα στα άρθρα L 122-52, όπως ισχύουν, και

¹²⁴ Διαθέσιμη στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043>, (τελ. επίσκεψη 21/6/2023).

¹²⁵ Διαθέσιμη στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078>, (τελ. επίσκεψη 21/6/2023).

¹²⁶ Διαθέσιμο στο: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177845/#LEGISCTA000006177845, (τελ. επίσκεψη 20/6/2023).

να συμπεριληφθεί η ακόλουθη διατύπωση «...διαπιστώνει γεγονότα που μας επιτρέπουν να υποθέσουμε την ύπαρξη παρενόχλησης»¹²⁷¹²⁸¹²⁹.

Ένα άλλο ζήτημα που πρέπει να ληφθεί υπόψη είναι το ζήτημα των κυρώσεων που προβλέπονται στα κράτη μέλη. Πιο συγκεκριμένα, τα κράτη μέλη θεσπίζουν τους κανόνες για τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων, οι οποίες θεσπίζονται σύμφωνα με τις οδηγίες της Ε.Ε. και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν την εφαρμογή τους. Οι κυρώσεις, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης στο θύμα, πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές. Πράγματι, μια κύρια διαφορά μεταξύ της σουηδικής και της γαλλικής νομοθεσίας είναι η επιβολή των κυρώσεων. Ενώ το σουηδικό διάταγμα για τη θυματοποίηση στην εργασία δεν περιλαμβάνει κυρώσεις, ο γαλλικός ποινικός κώδικας προβλέπει ποινή φυλάκισης δύο ετών και 30.000 ευρώ¹³⁰, και η ποινή στον γαλλικό εργατικό κώδικα είναι φυλάκιση ενός έτους ή/και 3750 ευρώ (Art. L 115-1)¹³¹. Λαμβάνοντας αυτό υπόψη, μια νέα οδηγία για την ηθική παρενόχληση θα πρέπει πιθανώς να περιλαμβάνει διάταξη για κυρώσεις, τουλάχιστον για την παράλειψη του εργοδότη να ακολουθήσει τις κατευθυντήριες γραμμές.

¹²⁷ Version en vigueur du 18/1/2002-4/1/2003 «En cas de litige relatif à l'application des articles L. 122-46 et L. 122-49, le salarié concerné **présente** des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles», Article L122-52 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr), (τελ.επίσκεψη 24/11/2021).

¹²⁸ Version en vigueur du 4/1/2003-1/5/2008 En cas de litige relatif à l'application des articles L. 122-46 et L. 122-49, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu des ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Article L122-52 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr), (τελ.επίσκεψη 24/11/2021).

¹²⁹ Είναι ενδιαφέρον ότι ενώ η αρχική έκδοση προέβλεπε ότι ο εργαζόμενος έπρεπε να παρουσιάσει μόνο τα στοιχεία της ηθικής παρενόχλησης, αυτή η φράση στο άρθρο 122-52 τροποποιήθηκε από «παρουσιάζει» σε «διαπιστώνει», προκειμένου να κατανοηθεί πιο ομοιόμορφα το βάρος της απόδειξης μεταξύ του εργοδότη και του Article L122-52 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr), (τελ.επίσκεψη 24/11/2021).

¹³⁰ Article 222-33-2 Code pénal, (τελ.επίσκεψη 21/6/2023).

¹³¹ Article L1155-1, (τελ.επίσκεψη 21/6/2023).

Όπως γίνεται αντιληπτό υπάρχει ανάγκη για έκδοση μια νέας οδηγίας, που να περιλαμβάνει προβλέψεις για όλα τα θέματα που έχουν αναλυθεί ως ανωτέρω. Τέλος, θα πρέπει να υπάρξει πρόβλεψη και για τη διάδοση των πληροφοριών σχετικά με το υπό συζήτηση θέμα, εφόσον σύμφωνα με τις αναλύσεις των Leymann και Hiriogoyen προκύπτει ότι η ενημέρωση του εργατικού δυναμικού είναι ένας αποτελεσματικός μηχανισμός για την πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης. Ομοίως, για να ενθαρρυνθεί περαιτέρω η ευαισθητοποίηση, σχετικά με την ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, διατάξεις που να προάγουν τον ενεργό ρόλο των συνδικαλιστικών οργάνων και των μη κυβερνητικών οργανώσεων θα ήταν επίσης κατάλληλες σε μια νέα οδηγία για την ηθική παρενόχληση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο : Η ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ : ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ, ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ

Η ηθική παρενόχληση στην Ευρώπη έχει αντιμετωπιστεί ποικιλοτρόπως και εξακολουθεί να υπόκειται σε συνεχείς αλλαγές. Στην πραγματικότητα, για την ηθική παρενόχληση, είτε αυτή αναφέρεται ως mobbing είτε ως bullying, τα ευρωπαϊκά κράτη μέλη υιοθέτησαν διαφορετικές στρατηγικές για την αντιμετώπιση του προβλήματος. Ορισμένες χώρες ψήφισαν ειδική νομοθεσία για την ηθική παρενόχληση. Κάποια άλλα προτίμησαν στην υπάρχουσα εθνική νομοθεσία τους, να διευρύνουν το πεδίο εφαρμογής της, ώστε να συμπεριληφθεί η ρύθμιση των καταστάσεων που θα μπορούσαν να θυμίζουν ηθική παρενόχληση. Άλλες χώρες υιοθέτησαν μη νομοθετικά μέτρα, όπως κώδικες δεοντολογίας.

Μεταξύ των χωρών που υιοθέτησαν νέα ειδική νομοθεσία για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης είναι η Γαλλία, το Βέλγιο, η Δανία, η Φινλανδία, η Σουηδία και η Ολλανδία.

- Στη Γαλλία και το Βέλγιο εισήχθησαν δύο νέοι νόμοι το 2002 ειδικά προσαρμοσμένοι στην αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης (mobbing / bullying). Και οι δύο δίνουν έμφαση στην ευθύνη του εργοδότη στην υιοθέτηση προληπτικών μέτρων για την αντιμετώπιση του mobbing / bullying και προσφέρουν και οι δύο μια αρκετά ευρεία προστασία στα θύματα καθώς και τα μέσα για να ενεργήσουν κατά των δραστών τους. Επιπλέον, το βελγικό κοινοβούλιο (Ομοσπονδιακό Επιμελητήριο), στις 16 Φεβρουαρίου 2023, ψηφίσθηκε νόμος που τροποποιεί τον νόμο περί φύλου του 2007 (Gender Act) , τον νόμο περί διακρίσεων νόμος του 2007 (Discrimination (General) Act), τον νόμο περί ρατσισμού και ξενοφοβίας του 1981 (Racism and Xenophobia Act) και τον νόμο περί ευημερίας του 1996 (Wellbeing Act). Ο νόμος αυτός ανταποκρίνεται στην πρόσφατη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και συγκεκριμένα στην απόφαση HakeIbracht (CoJ. 20 Ιουνίου 2019, C-404/18, HakeIbracht¹³²), που αφορούσε

¹³² Η απόφαση αυτή εκδόθηκε επί διαφοράς μεταξύ μιας εργαζομένης και του πρώην εργοδότη της με αντικείμενο την καταβολή αποζημίωσης για την απόλυση της εργαζομένης εννέα μήνες αφότου αυτή είχε εναντιωθεί στην άρνηση του εργοδότη να προσλάβει κατάλληλη υποψήφια σε κενή θέση

περίπτωση απόρριψης υποψήφιας για θέση εργασίας λόγω της εγκυμοσύνης της.

- Στη Δανία και τη Φινλανδία εισήχθησαν επίσης οι νέοι κανόνες. Το 2001 υπεγράφη συμφωνία από την Αρχή Εργασιακού Περιβάλλοντος της Δανίας, τη Συνομοσπονδία Εργοδοτών DA και τη Συνομοσπονδία Συνδικάτων LO-Trade Union, η οποία αναφέρει ότι πρέπει να εγκριθεί τοπική συμφωνία εντός των επιχειρήσεων για την αντιμετώπιση του mobbing/bullying. Εγκρίθηκαν κατευθυντήριες γραμμές από την κυβέρνηση και επικαιροποιήθηκαν οι κανονισμοί Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης, που πλέον προβλέπει συγκεκριμένα ότι «η εργασία δεν συνεπάγεται κίνδυνο σωματικής ή ψυχικής επιδείνωσης λόγω εκφοβισμού / παρενόχλησης συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης¹³³». Στη Φινλανδία, νέος νόμος για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία εγκρίθηκε από το Κοινοβούλιο το 2002¹³⁴. Αυτός ασχολείται με τη σωματική και ψυχολογική βία, συμπεριλαμβανομένων των απειλών βίας, της παρενόχλησης, της σεξουαλικής παρενόχλησης και του εκφοβισμού. Ο νόμος τονίζει ιδιαίτερα τη σημασία της συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων για την αντιμετώπιση του mobbing/bullying. Στο Λουξεμβούργο, δεν υπήρχε νομοθετικό πλαίσιο μέχρι τον Απρίλιο του 2023¹³⁵, που το Κοινοβούλιο «πέρασε» νόμο (Νομοσχέδιο 7864), ο οποίος εισάγει έναν μηχανισμό σχετικό με την προστασία από την ηθική παρενόχληση (mobbing) στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα με τον μηχανισμό αυτό, παρέχονται οδηγίες και μέτρα που πρέπει να λάβει ο εργοδότης σε συνεργασία με την Επιθεώρηση Εργασίας και Μεταλλείων (Labour and Mines Inspectorate-ITM). Το νέο

λόγω της εγκυμοσύνης της. Ειδικότερα, ο εργοδότης προσήψε στην εργαζομένη ότι εξαιτίας της η υποψήφια εκείνη υπέβαλε καταγγελία ενώπιον του Ινστιτούτου για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών, επειδή η εργαζομένη την είχε ενημερώσει ότι η υποψηφιότητά της δεν είχε γίνει δεκτή λόγω της εγκυμοσύνης της. Περαιτέρω πληροφορίες στο https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-06/_ra_2019_el.pdf, (τελ.επίσκεψη 22/6/2023).

¹³³ <https://ec.europa.eu/justice/grants/results/daphne...>, (τελ.επίσκεψη 10/10/2021)

¹³⁴ Διαθέσιμο στο: <https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf>, (τελ.επίσκεψη 22/6/2023).

¹³⁵ Περαιτέρω πληροφορίες στο <https://www.bonnschmitt.net/post/new-legislation-on-moral-harassment-at-work>, (τελ.επίσκεψη 5/7/2023).

σύστημα προβλέπει επίσης α) την προστασία του θύματος και των μαρτύρων από πιθανά αντίποινα, β) τον ορισμό αντιπροσώπου του προσωπικού και γ) τη δυνατότητα καταγγελίας σύμβασης εργασίας χωρίς προειδοποίηση με αποζημίωση που καταβάλλεται από τον εργοδότη σε περίπτωση ηθικής παρενόχλησης του εργαζομένου. Τέλος, προβλέπονται οι ακόλουθες ποινές: α) διοικητικό πρόστιμο 25.000 ευρώ (άρθρο Ν.246-3 (6) του Εργατικού Κώδικα) για τον εργοδότη που δεν ακολουθεί τα προβλεπόμενα από το νόμο, β) ποινική κύρωση που κυμαίνεται από 251 ευρώ έως 2.500 ευρώ, ανάλογα με τη σοβαρότητα του αδικήματος (άρθρο Ν.246-7 του Κώδικα Εργασίας).

- Άλλες χώρες, όπως η Ιρλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Γερμανία και η Ισπανία αποφάσισαν ότι δεν υπήρχε ανάγκη για νέους κανόνες, αλλά το mobbing μπορούσε να αντιμετωπιστεί μέσω της υφιστάμενης νομοθεσίας και νομολογίας¹³⁶. Έτσι, υιοθέτησαν κώδικες πρακτικής, διαδικασίες και κατευθυντήριες γραμμές (Ιρλανδία¹³⁷). Οι δικαστικές αποφάσεις σε Ισπανία και Γερμανία, εντάσσουν το mobbing στο πλαίσιο της παρενόχλησης και δεν βασίζονται σε ειδικότερη διάταξη. Ομοίως αντιμετωπίζεται το φαινόμενο και σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων, τόσο για τον ιδιωτικό όσο και για τον δημόσιο τομέα (Γερμανία).
- Η Ιταλία, η Πορτογαλία και η Αυστρία εργάζονται για να βρουν τον δικό τους τρόπο αντιμετώπισης του mobbing/bullying σύμφωνα με τα νομοθετικά τους συστήματα, την επίγνωσή τους για το ίδιο το πρόβλημα και το πολιτιστικό και κοινωνικό τους υπόβαθρο. Για παράδειγμα στην Ιταλία, καθώς στην ιταλική νομοθεσία δεν εντοπίζονται ειδικοί κανόνες σχετικά με το mobbing

¹³⁶ WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 399/2019, “Workplace Bullying in Italy. Malicious Intent and Role of Anti-discrimination Law”, σελ. 12-14, διαθέσιμο στο: <http://aei.pitt.edu/102770/1/399.pdf>, (τελ.επίσκεψη 5/7/2023).

¹³⁷ Στην Ιρλανδία, ο νέος Κώδικας αντικαθιστά δύο προηγούμενους σχετικά με αυτό το θέμα. Ο ένας είχε ακριβώς τον ίδιο τίτλο και ο άλλος ονομαζόταν Code of Practice Detailing Procedures for Addressing Bullying in the Workplace. Ο νέος Κώδικας παρέχει έναν ενημερωμένο ορισμό του τι είναι εκφοβισμός και, κυρίως, τι δεν συνιστά εκφοβισμό. Στη συνέχεια καθορίζονται τα βήματα που πρέπει να λάβουν οι εργοδότες για να αποτρέψουν τον εκφοβισμό, όπως η καλή ηγεσία, καθώς και τα μέτρα που πρέπει να λάβουν για τη διερεύνηση τυχόν καταγγελίας. Αναλυτικότερα, το κείμενο του νέου Κώδικα είναι διαθέσιμο στο <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2020/si/674/made/en/pdf>, (τελ.επίσκεψη 22/6/2023).

και δεν υφίσταται θεσμοθετημένος ορισμός του φαινομένου, τα δικαστήρια και οι νομικοί κλήθηκαν να αναζητήσουν έναν ακριβή ορισμό για τον εαυτό τους και να προσδιορίσουν τα γενικά χαρακτηριστικά που απαιτούνται για να αποτελέσει αυτό που συνήθως ορίζουμε ως mobbing¹³⁸. Σύμφωνα με το άρθρο των Daniela Acquadro Maran a, Silvia Bernardelli a, Antonella Varetto, αναφορικά με τη μελέτη των δικαστικών αποφάσεων για περιπτώσεις mobbing στον εργασιακό χώρο¹³⁹, το mobbing δεν είναι έγκλημα. Οι περιπτώσεις εκδικάζονται ως περιπτώσεις δυσφήμισης, σεξουαλικής παρενόχλησης ή άλλης μορφής παρενόχλησης.

- Σε άλλες χώρες όπως η Κύπρος και η Εσθονία, το φαινόμενο του mobbing παραμένει ανεξερευνήτο ή έχει ερευνηθεί ελάχιστα. Ειδικότερα για την Κύπρο, κατόπιν των αποτελεσμάτων της πρώτης Παγκύπριας έρευνας για τους νέους δικηγόρους, που πραγματοποίησε η Επιτροπή Νέων Δικηγόρων του Παγκύπριου Δικηγορικού Συλλόγου (ΠΔΣ) σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Λευκωσίας, τέθηκε σε ισχύ, το 2022, ο πρότυπος Κώδικας Πρακτικής για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης. Ο Κώδικας αυτός, ορίζει τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, να προβαίνουν σε ενημέρωση του προσωπικού τους με στόχο τη διατήρηση ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος. Όπως είναι αντιληπτό, είναι μια πρώτη προσπάθεια για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης εφόσον δεν γίνεται σε αυτόν συγκεκριμένη αναφορά επί του θέματος¹⁴⁰. Εν συνεχεία, στην Κροατία, το mobbing- ως μορφή διάκρισης¹⁴¹, αποτελεί ποινικό αδίκημα, σύμφωνα με το άρθρ. 133. παρ. 1. CC RC.- Κακομεταχείριση

¹³⁸ WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 399/2019, “Workplace Bullying in Italy. Malicious Intent and Role of Anti-discrimination Law”, σελ. 2, διαθέσιμο στο: <http://aei.pitt.edu/102770/1/399.pdf>, (τελ.επίσκεψη 5/7/2023).

¹³⁹ Daniela Acquadro Maran a,*, Silvia Bernardelli a, Antonella Varetto, “Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases”, Department of Psychology, University di Torino Via Verdi 10 – 10124, Torino, Italy, διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/321435339_Mobbing_bullying_at_work_in_Italy_characteristics_of_successful_court_cases, τελ. επίσκεψη 5/7/2023.

¹⁴⁰ Αναλυτικά ο Κώδικας πρακτικής για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο: https://www.cyprusbarassociation.org/files/code_of_practice_-_PUBLIC_SECTOR.pdf, (τελ.επίσκεψη 5/7/2023).

¹⁴¹ Dragana Bjelić Gaćeša, “Mobbing in the workplace among respondents - teachers employed in secondary schools of the city of Pozega, Pozesko-Slavonska county, Republic of Croatia”, p.4, διαθέσιμο στο: <https://hrcak.srce.hr/file/424681>, (τελ.επίσκεψη 6/7/2023).

στο χώρο εργασίας¹⁴². Στη Βουλγαρία, την Ουγγαρία, τη Σλοβενία, τη Σλοβακία, δεν υπάρχει συγκεκριμένος νόμος για την αντιμετώπιση του φαινομένου πλην όμως οι διαστάσεις του φαινομένου θίγονται από την υφιστάμενη νομοθεσία των χωρών αυτών. Στην Τσεχία, από την άλλη, υπάρχουν νομοθετικές προβλέψεις, όχι όμως κρατικοί μηχανισμοί που να ασχολούνται αποκλειστικά με το mobbing. Στη Λιθουανία, δεν υπάρχει συντονισμένη κρατική δράση και αντ' αυτής δραστηριοποιούνται θρησκευτικές οργανώσεις. Στη Λετονία, τη Ρουμανία και τη Μάλτα υπάρχει συγκεκριμένος νόμος για την αντιμετώπιση του φαινομένου. Τέλος, στην Πολωνία το mobbing κατέχει εξέχουσα θέση στον πολωνικό εργατικό νόμο.

Καθώς η γενική νομική προστασία των εργαζομένων στο χώρο εργασίας είναι λίγο πολύ παρόμοια σε όλα τα κράτη μέλη, στα επόμενα υποκεφάλαια γίνεται εκτενής αναφορά στα κράτη μέλη της ΕΕ παρουσιάζοντας α) το νομοθετικό πλαίσιο και β) τις δημόσιες πολιτικές και τις δράσεις άλλων φορέων, οργανισμών και σωματείων που σχετίζονται στενά με τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας.

¹⁴² *Gracin, Dijana*, “ Legal aspects of Mobbing in Europe: Case Study – Croatia”, διαθέσιμο στο: <https://www.bib.irb.hr/1241239>, (τελ. επίσκεψη 6/7/2023).

3.1. Σουηδία

Πρωτοπόρος χώρα ως προς τη θέσπιση νομοθεσίας κατά του φαινομένου του mobbing ήταν η Σουηδία, το 1993. Αφορμή για αυτό αποτέλεσε η έρευνα του Leymann, από την οποία προέκυψε ότι το 15% των αυτοκτονιών οφείλονται στην εργασιακή κακοποίηση. Ειδικότερα, ο νόμος αναφέρεται σε φαινόμενα δίωξης εργαζομένων από προϊσταμένους, μέσα στον εργασιακό χώρο, αποσκοπώντας στη μείωση της προσωπικότητας του εργαζομένου, στην υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας του και στην έκθεση της υγείας του σε κίνδυνο. Συγκεκριμένα στον εν λόγω νόμο¹⁴³ (Ordinaire AFS¹⁴⁴-Victimization at Work, 1993¹⁴⁵) χρησιμοποιείται ο εξής ορισμός: *«επαναλαμβανόμενες κατακριτέες ή ευδιάκριτα αρνητικές ενέργειες που κατευθύνονται ενάντια σε μεμονωμένους υπαλλήλους και μπορούν να τους οδηγήσουν εκτός της εργασιακής κοινότητας»¹⁴⁶*. Επιπλέον, δημιούργησε καθήκον για τους εργοδότες να διερευνούν γρήγορα, να μεσολαβούν και να αντιμετωπίζουν τυχόν περιπτώσεις εκφοβισμού καθώς και να εφαρμόζουν προληπτικά οργανωτικά μέτρα κατά του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Τέλος, υιοθέτησε μια «μη τιμωρητική» προσέγγιση του εκφοβισμού, στοχεύοντας στην επίλυση του προβλήματος μέσω διαλόγου και συναίνεσης και όχι μέσω κυρώσεων στους εργοδότες.

Ο σουηδικός νόμος για το εργασιακό περιβάλλον του 2008 (Swedish Code of Statutes-SFS¹⁴⁷) θέτει τις κατευθυντήριες γραμμές, με σκοπό την καθιέρωση ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος στους διάφορους φορείς και οργανισμούς. Στόχος είναι να προωθηθεί ένα περιβάλλον με θετική ατμόσφαιρα στον εργασιακό χώρο ώστε να μην επιβαρύνεται η υγεία των εργαζομένων, συνεπεία του φαινομένου του mobbing. Ο νόμος λέει ότι οι συνθήκες εργασίας πρέπει να

¹⁴³ Επιπλέον, το Σουηδικό Κοινοβούλιο, απαιτεί μέσω του συγκεκριμένου νόμου, την ανάληψη πρωτοβουλίας από εργοδότες για την πρόληψη εκδήλωσης φαινομένων ηθικής παρενόχλησης. Η διάταξη απαιτεί επίσης από τους εργοδότες, την παρέμβασή τους στην σχέση των εμπλεκομένων, όταν εκδηλώνονται τέτοιου είδους φαινόμενα στις επιχειρήσεις τους και την λήψη μέτρων για την λήξη της παρενόχλησης.

¹⁴⁴ Σχετικές αναφορές γίνονται και στους ακόλουθους νόμους: (α) AFS 1980:14 Psychological and Social Aspects of the Working Environment και (β) AFS 1992:6 Internal Control of the Working.

¹⁴⁵ Σπυριδάκης Μάνος, «Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία», εκδ.ΔΙΟΝΙΚΟΣ, 2009, σελ.208

¹⁴⁶ Σπυριδάκης Μάνος, 2009.

¹⁴⁷ Διαθέσιμο στο: <https://xn--svenskfrfattningssamling-roc.se/>, (τελ.επίσκεψη 6/7/2023).

προσαρμόζονται στα ανθρώπινα όντα λαμβάνοντας υπόψη σωματικές και ψυχολογικές εκτιμήσεις. Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει, εντός του εργασιακού χώρου, να προωθείται η προσαρμοστικότητα στις εκάστοτε διαφορετικές συνθήκες εργασίας, η κοινωνική επαφή μεταξύ των εργαζομένων καθώς και η συνεργασία μεταξύ αυτών. Ένας άλλος βασικός νόμος που αντιτίθεται στον εκφοβισμό είναι ο Ποινικός Κώδικας (SFS 1962: 700), που περιλαμβάνει την αποφυγή της αδυναμίας του ατόμου να προστατέψει τον εαυτό του, την κατάχρηση εξουσίας του θύτη με σκοπό να εκθέσει ανεπανόρθωτα το θύμα στον εργασιακό χώρο και την προσβλητική συμπεριφορά του θύτη.

Ωστόσο, οι Hoel και Einarsen (2010)¹⁴⁸ αξιολόγησαν την επίδραση του νόμου Ordinaire AFS-Victimization at Work (1993)¹⁴⁹, με ημιδομημένες συνεντεύξεις σε 18 ενδιαφερόμενα μέρη όπως εργοδότες και συνδικαλιστικές οργανώσεις, αρχές επιβολής, ακαδημαϊκούς και οργανώσεις υποστήριξης θυμάτων. Κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η νομοθεσία απέιχε πολύ από την επιτυχία. Τα ευρήματά τους έδειξαν ότι ο εν λόγω νόμος έχει ελλείψεις που σχετίζονται με την ασάφεια των κανονισμών του, δυσκολίες στην εμπλοκή του ελέγχου των εργοδοτών και στη διαχείριση συμπεριφορών και ανθρώπινων σχέσεων, προβλήματα με την Επιθεώρηση Εργασίας και έλλειψη προόδου όσον αφορά τη λήψη απαντήσεων από τα συνδικάτα. Υποστήριξαν ότι βάσει της μελέτης που έκαναν, δύο είναι οι κυρίαρχες μορφές εκφοβισμού: (α) ο σιωπηρός εκφοβισμός και (β) ο αποκλεισμός κάποιου από το χώρο εργασίας. Οι Hoel και Einarsen συνέχισαν υποστηρίζοντας ότι η νομοθεσία πρέπει να υποστηρίζεται από μια αρμόδια υπηρεσία επιβολής. Το 2012 οι GullBritt Rahm et al. διαπίστωσαν επίσης ότι εξακολουθούσε να υπάρχει επικράτηση εκφοβισμού στο χώρο εργασίας στη Σουηδία. Η έρευνά τους έδειξε τα εξής¹⁵⁰:

¹⁴⁸ Hoel, H. and Einarsen, S. (2010) The Effectiveness of Anti-Bullying Regulations: The Case of Sweden. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, 30-50. Διαθέσιμο στο: <https://doi.org/10.1080/13594320802643665>, (τελ.επίσκεψη 11/10/2021).

¹⁴⁹ Διαθέσιμο στο: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/victimization-at-work-provisions-1993-17.pdf>, (τελ.επίσκεψη 6/7/2023).

¹⁵⁰ Swedish Legislation to Protect Workers against Workplace Bullying. « Citizens Advice Plymouth (wordpress.com) », (τελ.επίσκεψη 11/10/2021).

- Το 18,5% δέχτηκε εκφοβισμό με βάση τα κριτήρια μιας αρνητικής πράξης την εβδομάδα κατά τους τελευταίους έξι μήνες (Leymann 1996).
- Το 6,8% εκφοβίστηκε με δύο αρνητικές πράξεις την εβδομάδα κατά τη διάρκεια του τελευταίου εξαμήνου (Mikkelsen & Einarsen 2001).
- Το 4% αντιμετώπισε εκφοβισμό που χαρακτηρίστηκε από τους ίδιους ως εκφοβισμός.
- Το 22% ήταν μάρτυρες εκφοβισμού.
- Το 38% είχε δεχθεί εκφοβισμό νωρίτερα στη ζωή του.
- Το 8,5% είχε υποστεί εργασιακό εκφοβισμό.
- Το 2,3% είχε εκτεθεί σε σοβαρό εκφοβισμό.

Συνοψίζοντας λοιπόν, διαφαίνεται ότι η Σουηδία λαμβάνει σοβαρά υπόψη τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας. Όμως, οι έρευνες δείχνουν ότι ενώ ο εκφοβισμός προκαλεί βλάβη στα θύματά του και ενώ έχει ήδη θεσπιστεί νομοθεσία προς αντιμετώπιση αυτού, αυτή δεν ήταν αρκετά ισχυρή, ελλείπει μιας αρμόδιας υπηρεσίας επιβολής για να λάβει μέτρα κατά των δραστών του εκφοβισμού. Ως εκ τούτου, μπορεί να είναι λίγες οι καταδικαστικές αποφάσεις των δικαστηρίων στη Σουηδία αναφορικά με το τιθέμενο ζήτημα, πλην όμως το Σουηδικό Εθνικό Συμβούλιο Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία προωθεί αυτή τη συζήτηση με τη διανομή διδακτικού υλικού-συμπεριλαμβανομένων βίντεο, διαφάνειες, εγχειρίδια και βιβλία-τα οποία έχουν χρησιμοποιήσει τουλάχιστον 300 εταιρείες. Άμεση απόρροια αυτού είναι η επίγνωση του θέματος της ηθικής παρενόχλησης τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα γεγονός που εμφανίζεται μέσω των πολιτικών και των κατευθυντηρίων γραμμών που ακολουθούν. Για παράδειγμα, το Πανεπιστήμιο της Ουψάλας αναφέρει στον ιστότοπό του ότι «δεν ανέχεται θυματοποίηση στην εργασία». Πιο συγκεκριμένα, σε μια ενότητα με τίτλο «ένα πρόγραμμα δράσης κατά της θυματοποίησης στην εργασία», στην οποία περιλαμβάνεται ένας ορισμός της θυματοποίησης, αναφορές σε ισχύοντες κανονισμούς, παραδείγματα θυματοποίησης στην εργασία, περίγραμμα των

αρμοδιοτήτων του προϊσταμένου του τμήματος και προληπτικά μέτρα και πληροφορίες επικοινωνίας καθώς και συμβουλές για όσους έχουν πέσει θύματα. Στον ιδιωτικό τομέα, η Indiska Magasinet, μια Σουηδική πρώην εταιρεία με σαράντα εννέα καταστήματα που πωλούν ρούχα εμπνευσμένα από την Ινδία και επίπλωση σπιτιού, προβλέπει στους Κώδικες Συμπεριφοράς ότι «δεν επιτρέπεται καμία σκληρή ή απάνθρωπη μεταχείριση ... απαγορεύεται η σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση και η κατά βία κακοποίηση ή άλλες μορφές εκφοβισμού»¹⁵¹.

¹⁵¹<https://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1135&context=iclr>, (τελ.επίσκεψη 15/10/2021).

3.2. Ολλανδία

Το 1994, στην Ολλανδία, οι εργοδότες υποχρεώθηκαν να προστατεύουν τους εργαζομένους από αντίστοιχα φαινόμενα επιθετικότητας και ψυχολογικής βίας σύμφωνα με την Πράξη περί των Εργασιακών Συνθηκών (Working Conditions Act¹⁵²). Οι νομικές διατάξεις αναφέρουν μια σειρά από ανεπιθύμητες συμπεριφορές, περιλαμβάνοντας την σεξουαλική παρενόχληση, το «mobbing», το «bullying» τον ρατσισμό αλλά και την επιθετικότητα από πελάτες, ασθενείς και εξυπηρετούμενους στον δημόσιο τομέα¹⁵³. Ο ολλανδικός νόμος, αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας, παρέχει τη βάση για μια υγιή πολιτική υγείας και ασφάλειας, δίνοντας έμφαση στο εργασιακό στρες. Η βασική υπόθεση στην οποία εδράζεται η εφαρμογή του νόμου αυτού είναι ότι αφενός, οι κατάλληλες συνθήκες εργασίας επηρεάζουν θετικά τα κίνητρα των εργαζομένων. Αφετέρου, περιορίζουν τον αριθμό ημερών αναρρωτικής άδειας που δύναται να λαμβάνει ο εργαζόμενος-θύμα mobbing. Επομένως, τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν προσωπική ευθύνη για την υγεία και την ασφάλεια, στον εργασιακό χώρο και κατ' επέκταση τα δύο μέρη υπόκεινται σε νόμιμες υποχρεώσεις.

Ο νόμος αυτός αναφορικά με τις συνθήκες περιλαμβάνει:

- γενικές διατάξεις σχετικά με την πολιτική υγείας και ασφάλειας μιας εταιρείας,
- προώθηση καλών συνθηκών εργασίας,
- πρόληψη ασθενειών και ανικανότητας για εργασία.

Πιο αναλυτικά, πρόκειται για ένα νόμο πλαίσιο, ο οποίος περιέχει γενικές διατάξεις για την πολιτική υγείας και ασφάλειας βάσει των οποίων ένας οργανισμός μπορεί να διαμορφώσει την δική του πολιτική, σύμφωνα με τις ιδιαιτερότητές του και τις ανάγκες του. Ειδικότερα, καθορίζονται στον νόμο αυτό, μόνο συγκεκριμένοι κανονισμοί, π.χ. οι εργαζόμενοι πρέπει να μην εκτίθενται σε θόρυβο άνω των 85 ντεσιμπέλ. Ο νομοθέτης περιγράφει αυτούς τους κανονισμούς όσο το δυνατόν πιο

¹⁵²<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/68800/113005/F45642255/NLD78361%20Eng.pdf>, (τελ.επίσκεψη 12/10/2021).

¹⁵³ Σπυριδάκης Μάνος, 2009, σελ.209.

συγκεκριμένα στον Ολλανδικό νόμο για τις συνθήκες εργασίας (Dutch Working Conditions Act), στο διάταγμα για τις συνθήκες εργασίας (Working Conditions Decree) και στον κανονισμό για τις συνθήκες εργασίας (Working Conditions Regulation).

Καταληκτικά, τονίζεται ότι ο εργοδότης και ο εργαζόμενος έχουν κοινή ευθύνη για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Ανάμεσα στις υποχρεώσεις του εργοδότη, μεταξύ άλλων είναι η ανάπτυξη και εφαρμογή μιας πολιτικής (α) υγείας και ασφάλειας εντός του φορέα απασχόλησης και (β) που αποσκοπεί στην πρόληψη ή τη μείωση του ψυχοκοινωνικού στρες που σχετίζεται με τον εργασιακό χώρο, καθότι παράγοντες όπως ο εκφοβισμός μπορούν να προκαλέσουν την απουσία του εργαζόμενου είτε προσωρινά (αναρρωτικές άδειες ολίγων ημερών που τις λαμβάνει σε τακτά χρονικά διαστήματα), είτε για μεγάλα διαστήματα (μακροχρόνιες αναρρωτικές).

3.3. Γαλλία

Η ανάδειξη του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και των συνεπειών του, από την Hirigoyen είχε ως αποτέλεσμα την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης. Έτσι, το φαινόμενο, άρχισε να συνδέεται άμεσα με τυχόν προβλήματα υγείας των εργαζομένων, ή ακόμα και την πρόκληση εργατικών ατυχημάτων, γεγονός που οδήγησε στο να περιλαμβάνεται σε πολλούς νόμους για την ασφάλεια και την υγιεινή στην εργασία. Ειδικότερα, μέσω του νόμου περί κοινωνικού εκσυγχρονισμού, το 2002, η Γαλλία καταδίκασε την ηθική παρενόχληση¹⁵⁴¹⁵⁵.

Είναι πραγματικά ενδιαφέρον να αναφερθούμε σε δικαστικές αποφάσεις-ορόσημο επί του θέματος που αναδεικνύουν και τη σοβαρότητα με την οποία αντιμετωπίζεται το φαινόμενο στη Γαλλία. Παλαιότερα, σε μια απόφαση του 2012¹⁵⁶, το Γαλλικό Ανώτατο Δικαστήριο αποφάσισε ότι ένας εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει αποζημίωση για δύο λόγους όταν είναι θύμα εκφοβισμού: (1) για παράβαση από τον εργοδότη της υποχρέωσής του να λάβει μέτρα για την πρόληψη του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας · και (2) για τις ίδιες τις πράξεις εκφοβισμού. Σε αυτή την απόφαση, το δικαστήριο όρισε αποζημίωση σε υπάλληλο-θύμα, ποσό ύψους 5.000 € για τον πρώτο λόγο και 25.000€ για τον δεύτερο λόγο. Στην υπόθεση αυτή, το θύμα υπέφερε λόγω της τοξικότητας του εργασιακού κλίματος που επικρατούσε στο τμήμα όπου εργαζόταν. Ο εκφοβισμός που δεχόταν ήταν τόσο μεγάλος, που τελικά την οδήγησε να λάβει αναρρωτική άδεια μεγάλης διάρκειας, λόγω της οποίας κρίθηκε ακατάλληλη για εργασία σε μόνιμη βάση.

Η πρώτη ποινική υπόθεση ηθικής παρενόχλησης μετά τον νόμο για τον κοινωνικό εκσυγχρονισμό του 2002 αφορούσε έναν πρώην διευθυντή της Canal Numedia, θυγατρικής του γαλλικού τηλεοπτικού σταθμού Canal Plus (που ανήκει

¹⁵⁴The development of moral harassment (or mobbing) law in Sweden and France as a step towards eu legislation (bc.edu), (τελ.επίσκεψη 14/10/2021).

¹⁵⁵ Dick, Gavin P.M. and Rayner, Charlotte (2004) "Exploring the Bullying Construct: An Evidence Based Approach". Working paper, University of Kent, Canterbury, Kent, https://kar.kent.ac.uk/5127/1/Dick_WP_No_51.pdf, (τελ. επίσκεψη 1/9/2021).

¹⁵⁶French Law Prohibiting Bullying in the Workplace | theHRD (thehrdirector.com), (τελ.επίσκεψη 13/10/2021).

στον όμιλο Vivendi). Ο υπάλληλος ισχυρίστηκε ότι ο πρόεδρος της εταιρείας (président- directeur général) την είχε υποβάλει σε επανειλημμένες ενοχλήσεις και πιέσεις, που της προκάλεσαν κατάθλιψη και τελικά την παραίτησή της από την εταιρεία. Ωστόσο, το Ποινικό Δικαστήριο του Παρισιού (Tribunal correctionnel de Paris) διαπίστωσε ότι η παρενόχληση που υπέστη η καταγγέλλουσα-συμπεριλαμβανομένης της μετακίνησης του γραφείου της μακριά από τους συναδέλφους της, στο ισόγειο του κτιρίου, όπου ήταν εκτεθειμένη στους περαστικούς - δεν απευθυνόταν προσωπικά σε αυτήν. Το Ποινικό Δικαστήριο τόνισε ότι, η παρενόχληση πρέπει να έχει σκοπό ή αποτέλεσμα να βλάψει τον εργαζόμενο, να παραβιάσει τα δικαιώματα ή την αξιοπρέπεια του εργαζομένου, να αλλάξει τη σωματική υγεία ή το ηθικό του ή να θέσει σε κίνδυνο το επαγγελματικό μέλλον αυτού. Παραδόξως, μετά από πολλή νομολογία υπέρ του υπαλλήλου, αυτή η πρώτη απόφαση του Ποινικού Δικαστηρίου περιόρισε το πεδίο εφαρμογής των γαλλικών νόμων για την ηθική παρενόχληση συγκεκριμενοποιώντας το ζήτημα.



▲ French union members demonstrating at the start of the France Télécom trial on 6 May. Photograph: Thibault Camus/AP

Πηγή: Workplace bullying trial that shocked France draws to close | France | The Guardian.

Πιο πρόσφατη είναι η υπόθεση της France Télécom που, το 2009, συγκλόνισε τη Γαλλία¹⁵⁷. Πρώην στελέχη της France Télécom δικάστηκαν ως ηθικοί αυτουργοί, αφού μέσω μιας συστηματικής και μεθοδευμένης εργασιακής παρενόχλησης οδήγησαν δεκάδες εργαζομένους στην αυτοχειρία ("management by terror")¹⁵⁸. Πολλοί από τους εργαζομένους που αυτοκτόνησαν άφησαν σημειώματα λέγοντας ότι η εταιρεία είχε κάνει τη ζωή τους αφόρητη. Επτά πρώην προϊστάμενοι της France Télécom, συμπεριλαμβανομένου ενός πρώην διευθύνοντος συμβούλου και ενός πρώην επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού, κατηγορήθηκαν ότι έθεσαν σε εφαρμογή ένα τοξικό σύστημα παρενόχλησης που έχει σχεδιαστεί για να εξαναγκάσει τους εργαζομένους να αποχωρούν από την εταιρεία. Πιο συγκεκριμένα, είχαν προσλάβει ψυχολόγους προκειμένου μέσω συνεντεύξεων να εντοπίζουν τους πιο αδύναμους χαρακτήρες. Σύμφωνα με την απόφαση-ορόσημο, που αφορούσε την κατηγορία της «συλλογικής ηθικής παρενόχλησης», επιβλήθηκε στον Didier Lombard, πρώην διευθύνοντα σύμβουλο της France Télécom, νυν Orange, τέσσερις μήνες φυλάκιση και πρόστιμο άνω των 16.000 δολαρίων. Στην εταιρεία επιβλήθηκε πρόστιμο 75.000 ευρώ - ή περισσότερα από 83.000 δολάρια - μαζί με περισσότερες αποζημιώσεις. Τέλος, επιβλήθηκαν ποινές φυλάκισης και πρόστιμα για δύο άλλα κορυφαία στελέχη, τον πρώην αναπληρωτή της Λομβαρδίας Λουί-Πιερ Βενές και τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού Ολιβιέ Μπαρμπερό, ενώ για τους άλλους διευθυντές εκδόθηκαν καταδικαστικές αποφάσεις.

Επίσης αξίζει να σημειωθεί ότι, στις 15 Δεκεμβρίου 2020, η Human Rights Watch «έτρεξε» μια καμπάνια¹⁵⁹ που προέτρεπε τη Γαλλία να καταπολεμήσει τη σεξουαλική παρενόχληση και τη βία στην εργασία. Αποτέλεσμα της καμπάνιας αυτής ήταν α) η επιτάχυνση της κύρωσης της Σύμβασης για τη Βία και την παρενόχληση, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) C190 και β) η υλοποίηση σχετικών μεταρρυθμίσεων. Η Γαλλία ήταν από τις πρώτες χώρες που δεσμεύθηκαν

¹⁵⁷Workplace bullying trial that shocked France draws to close | France | The Guardian, (τελ.επίσκεψη 13/10/2021).

¹⁵⁸French Telecom Company Convicted Of 'Moral Harassment' After Employee Suicides : NPR, (τελ.επίσκεψη 13/10/2021).

¹⁵⁹<https://www.hrw.org/news/2020/12/15/france-should-act-end-violence-harassment-work#:~:text=On%20December%2015%2C%202020%2C%20Human%20Rights%20Watch%20opened,Convention%20and%20by%20carrying%20out%20related%20domestic%20reforms,> (τελ.επίσκεψη 13/10/2021).

να προχωρήσουν στην επικύρωση της ως άνω συνθήκης, όταν αυτή εγκρίθηκε στις 21 Ιουνίου 2019, με τον υπουργό Εργασίας να επαναλαμβάνει αυτή τη δέσμευση στις 25 Νοεμβρίου 2020. Συνδικάτα και ομάδες της κοινωνίας των πολιτών, όπως η Confédération Française Démocratique du Travail (η Γαλλική Δημοκρατική Συνομοσπονδία Εργασίας, CFDT), η Confédération Générale du Travail (η Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας, CGT), η Action-Aid Peuples Solidaires (ActionAid France) και η CARE France, έχουν κάνει εκστρατεία για να προτρέψουν την ταχεία επικύρωση της συνθήκης και τις αντίστοιχες εθνικές μεταρρυθμίσεις.

Συμπερασματικά, τόσο η αναγνώριση της ηθικής παρενόχλησης από τα γαλλικά δικαστήρια, όσο και η ευρεία ευαισθητοποίηση αναφορικά με το θέμα αυτό απαιτούσαν ιδιαίτερα ισχυρή νομοθετική δράση. Στις 17 Ιανουαρίου 2002, ο γαλλικός νόμος για τον κοινωνικό εκσυγχρονισμό (loi de modernization sociale) ολοκλήρωσε αυτό το έργο με την εισαγωγή των άρθρων L. 122–49 έως L. 122–54 στον Κώδικα Εργασίας και του άρθρου 222–33–2 στον Ποινικό Κώδικα¹⁶⁰.

Ο γαλλικός Κώδικας Εργασίας προβλέπει τώρα ότι κανένας εργαζόμενος δεν θα υποστεί επανειλημμένες πράξεις ηθικής παρενόχλησης, οι οποίες έχουν σκοπό ή αποτέλεσμα να προκαλέσουν επιδείνωση των συνθηκών εργασίας, βλάπτοντας τα δικαιώματα και την αξιοπρέπεια του εργαζομένου, επηρεάζοντας τη σωματική ή ψυχική υγεία του ή διακυβεύοντας το επαγγελματικό του μέλλον. Αρκετές διατάξεις δε του γαλλικού Εργατικού Κώδικα τροποποιήθηκαν για να διευκρινίσουν θέματα σχετικά με τον ορισμό της ηθικής παρενόχλησης, όπως: (α) το βάρος της απόδειξης¹⁶¹¹⁶², (β) τη γενική υποχρέωση του εργοδότη για πρόληψη,¹⁶³¹⁶⁴ γ) την

¹⁶⁰https://www.bc.edu/content/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bciclr/27_2/10_TXT.htm, (τελ.έπισκεψη 15/10/2021).

¹⁶¹L. 1154-1 of the French Labour Code: «anyapplicantforemployment, workexperience, oron-the-jobtraining, remployeeisresponsibleforestablishingthefactsthat supportthepresumptionofharassment» («όταν μια διαφορά πληροί τον ορισμό της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, οποιοσδήποτε αιτών για εργασία, εργασιακή εμπειρία ή εκπαίδευση στην εργασία ή εργαζόμενος είναι υπεύθυνος για τη διαπίστωση των γεγονότων που υποστηρίζουν το τεκμήριο της παρενόχλησης»).

¹⁶²Το άρθρο 1154-1 του Γαλλικού Εργατικού Κώδικα εξουσιοδοτεί τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην επιχείρηση να προβαίνουν σε οποιαδήποτε νομική ενέργεια για λογαριασμό εργαζομένου που πιστεύει ότι έχει πέσει θύμα ηθικής παρενόχλησης, με την επιφύλαξη της έγγραφης συγκατάθεσης του ενδιαφερόμενου.

¹⁶³Το L.4121-1of the French Labour Code, αποτελούμενο από την εφαρμογή των απαραίτητων μέτρων για τη διασφάλιση της ασφάλειας των εργαζομένων και την προστασία της υγείας τους, επεκτάθηκε ώστε να περιλαμβάνει τη σωματική και ψυχική υγεία.

καλή εκτέλεση της σύμβασης εργασίας καλόπιστα¹⁶⁵, (δ) τις αρμοδιότητες της Επιτροπής Υγείας, Ασφάλειας και Συνθηκών Εργασίας (Committee on health, safety, and working conditions-CHSWC) και της υπηρεσίας υγείας στην εργασία¹⁶⁶, (ε) την ασυλία των ατόμων που αναφέρουν περιστατικά ηθικής παρενόχλησης¹⁶⁷, (στ) τη διαμεσολάβηση¹⁶⁸ και (ζ) τον ρόλο των εκπροσώπων των εργαζομένων, καθώς και των συνδικαλιστικών οργανώσεων¹⁶⁹. Σύμφωνα με τον Γαλλικό Ποινικό Κώδικα - ο οποίος περιέχει έναν σχεδόν πανομοιότυπο ορισμό της ηθικής παρενόχλησης όπως βρίσκεται στον Κώδικα Εργασίας - η ηθική παρενόχληση τιμωρείται με φυλάκιση

¹⁶⁴Το άρθρο L. 4121-2 του Γαλλικού Κώδικα Εργασίας ορίζει ότι οι εργοδότες πρέπει να καταρτίζουν ένα συνεπές σχέδιο πρόληψης, ενσωματώνοντας τις τεχνικές πτυχές, την οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις και την επίδραση περιβαλλοντικών παραγόντων, ιδιαίτερα των κινδύνων που σχετίζονται με την ηθική παρενόχληση. Η υποχρέωση αυτή ενισχύεται από το άρθρο L. 1152-4 του Γαλλικού Εργατικού Κώδικα, που διευκρινίζει ότι οι εργοδότες πρέπει να λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για την πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης. Ο νόμος της 6ης Αυγούστου 2012 όριζε ότι οι εργοδότες πρέπει να επιδεικνύουν στον χώρο εργασίας και το άρθρο 222-33-2 του Ποινικού Κώδικα σχετικά με το ποινικό αδίκημα της ηθικής παρενόχλησης. Επιπλέον, οι καταγγελίες συμβάσεων εργασίας είναι άκυρες σε περιπτώσεις όπου υπάρχει έλλειψη γνώσης του ορισμού της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία ή όταν ένας εργαζόμενος που υποβάλλει καταγγελία για παρενόχληση τυγχάνει ασυλίας. Τέλος, ο εργοδότης δεν φέρει αποκλειστική ευθύνη. Πράγματι, ένας υπάλληλος που είναι υπεύθυνος για πράξεις που συνιστούν ηθική παρενόχληση υπόκειται σε πειθαρχικές κυρώσεις.

¹⁶⁵Ο νόμος για τον κοινωνικό εκσυγχρονισμό πρόσθεσε το άρθρο L. 1222-1 στον Γαλλικό Εργατικό Κώδικα, υιοθετώντας την αρχή του αστικού δικαίου ότι οι συμβάσεις πρέπει να εκτελούνται με καλή πίστη (άρθρο 1134 του Αστικού Κώδικα) και εφαρμόζοντάς το ειδικά στις συμβάσεις εργασίας.

¹⁶⁶Από το 2002, για την καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης, ο ρόλος του CHSWC επεκτάθηκε: να συμβάλει στην προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων στην επιχειρηματική μονάδα, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που απασχολούνται σε εξωτερικές επιχειρήσεις (άρθρο L. 2002-4612 1 του γαλλικού εργατικού κώδικα). Σύμφωνα με το άρθρο L. 4624-1 του Γαλλικού Κώδικα Εργασίας, η υπηρεσία υγείας της εργασίας προτείνει ατομικά μέτρα στον εργοδότη για την προστασία της ψυχικής υγείας του εργαζόμενου, ανάλογα με την κατάστασή του.

¹⁶⁷L. 1152-2 και 1152-3 του Γαλλικού Κώδικα Εργασίας.

¹⁶⁸Το άρθρο L. 1152-6 του Γαλλικού Κώδικα Εργασίας προβλέπει τη διαδικασία διαμεσολάβησης που κινείται από οποιοδήποτε πρόσωπο σε μια επιχείρηση που αισθάνεται ότι έχει πέσει θύμα ηθικής παρενόχλησης ή από το πρόσωπο που κατηγορείται για αυτήν την ενέργεια. Ο διαμεσολαβητής επιλέγεται κατόπιν συμφωνίας των μερών. Ο διαμεσολαβητής λαμβάνει πληροφορίες για την κατάσταση των σχέσεων μεταξύ των μερών. Προσπαθεί να συμβιβάσει τις διαφορές τους και υποβάλλει γραπτές προτάσεις για τον τερματισμό της παρενόχλησης. Εάν η διαμεσολάβηση αποτύχει, ο διαμεσολαβητής ενημερώνει τα μέρη για τυχόν ισχύουσες κυρώσεις και την προστασία που παρέχεται στο θύμα στο πλαίσιο της διαδικασίας καταγγελίας. Ωστόσο, αυτή η διαδικασία μπορεί να επιτύχει μόνο εάν και τα δύο μέρη αποδεχθούν τη συμβουλή, τη γνώμη ή τις αποφάσεις του διαμεσολαβητή.

¹⁶⁹Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων είναι οι πρώτες επαφές των εργαζομένων για θέματα που αφορούν τις συνθήκες εργασίας, πριν από το CHSWC, ειδικά επειδή αυτό το σώμα δεν υπάρχει σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζομένους. Ο ρόλος τους είναι να υποβάλλουν όλες τις ατομικές ή συλλογικές καταγγελίες εργοδότες, ιδίως όσοι αφορούν την εφαρμογή νόμων και κανονισμών για την υγεία και την ασφάλεια (άρθρο L. 2313-1 1 του γαλλικού κώδικα εργασίας). Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν επίσης να διαβιβάσουν παράπονα και παρατηρήσεις σχετικά με την εφαρμογή των νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων, την οποία είναι επιφορτισμένοι να παρακολουθούν, (άρθρο L. 2313-1 2 του Γαλλικού Κώδικα Εργασίας) στην επιθεώρηση εργασίας.

ενός έτους και 15.000 ευρώ, ενώ η ποινή στον Κώδικα Εργασίας είναι ένα έτος φυλάκισης και/ ή 3.750 Ευρώ.

Στο άρθρο L230-2 αυτού, προβλέπεται ότι ο εργοδότης πρέπει να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την ασφάλεια και προστασία της υγείας των εργαζομένων που απασχολεί. Αρκετές δικαστικές αποφάσεις βασίστηκαν σε αυτό το άρθρο καθώς και στο γενικότερο άρθρο L120-2¹⁷⁰, το οποίο προβλέπει ότι κανείς δεν μπορεί να επιβάλει περιορισμούς στα δικαιώματα των ατόμων καθώς και των ατομικών και συλλογικών ελευθεριών, που δεν δικαιολογούνται από τη φύση της εργασίας που εκτελούν ή χωρίς να είναι ανάλογοι προς τον επιδιωκόμενο σκοπό.

Ο Εργατικός Κώδικας¹⁷¹ προβλέπει περαιτέρω ότι ένας εργαζόμενος δεν πρέπει να τιμωρείται, να απολύεται ή να υφίσταται διακρίσεις (άμεσα ή έμμεσα) - για παράδειγμα, όσον αφορά τις αμοιβές, την εκπαίδευση, την προαγωγή ή την ανανέωση συμβολαίου - επειδή υπέμεινε ή αντέδρασε στην ηθική παρενόχληση. Πράγματι, η καταγγελία της σύμβασης που προκύπτει από τέτοιες περιστάσεις είναι άκυρη σύμφωνα με το άρθρο L. 122-49. Επιπλέον, επιτρέπει στον εργοδότη να επιβάλει πειθαρχικές κυρώσεις σε βάρος εργαζομένων που διαπράττουν πράξεις ηθικής παρενόχλησης και επιτρέπει στο θύμα να ενεργοποιήσει τη διαδικασία διαμεσολάβησης προκειμένου να σταματήσει να παρενοχλείται. Ο στόχος, της διαμεσολάβησης είναι να προάγει το σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων και τις υγιείς συνθήκες εργασίας από τη σκοπιά της πρόληψης, αντί να εστιάζει στην αποζημίωση για ζημιές ή στην εκ των υστέρων ιατρική περίθαλψη¹⁷². Αυτή η διαδικασία, ωστόσο, είναι ελάχιστα γνωστή και δεν χρησιμοποιείται ευρέως στη Γαλλία. Η κουλτούρα διαμεσολάβησης σίγουρα δεν είναι τόσο ανεπτυγμένη όσο στις χώρες της βόρειας Ευρώπης. Αυτό αποδεικνύεται από το γεγονός ότι η φάση συνδιαλλαγής, η οποία είναι υποχρεωτική σε όλες τις υποθέσεις του Industrial

¹⁷⁰https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006645873, (τελ. επίσκεψη 3/9/2021).

¹⁷¹L. 1152-1 of the French Labour Code «*Employees should not be subjected to repeated actions constituting moral harassment, which intentionally or unintentionally deteriorate their working conditions and are likely to violate their rights and dignity, impair their physical or mental health, or jeopardise their professional future*», no.12.pdf (jil.go.jp), σελ.41.

¹⁷²C. Labbé, Agir sur le processus de harcèlement : l'enrayer et le prévenir, Droit Ouvrier, June 2002, p. 267-268.

Tribunal, σταθερά δεν αποδίδει καρπούς, καθώς μόνο το 10 % των διαφορών επιλύεται σε αυτό το στάδιο, ενώ το υπόλοιπο 90 % καταλήγει στα δικαστήρια.

Επιπρόσθετα, ο επικεφαλής της εταιρείας (chef d'entreprise) έχει την ευθύνη να λάβει όλες τις απαραίτητες ενέργειες για να αποτρέψει την ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Επιπλέον, παρέχει επίσης οδηγίες σχετικά με το βάρος της απόδειξης που εφαρμόζεται στις υποθέσεις ηθικής παρενόχλησης. Ειδικότερα, πρώτα ο εργαζόμενος πρέπει να καθορίσει τα στοιχεία της ηθικής παρενόχλησης. Σε απάντηση, ο εργοδότης πρέπει να αποδείξει αντικειμενικά ότι η συμπεριφορά που αναφέρεται από τον εργαζόμενο δεν αποτελεί ηθική παρενόχληση. Εάν ο εργοδότης και ο εργαζόμενος έχουν παρόμοια βάρη απόδειξης, τότε ο δικαστής λαμβάνει την τελική απόφαση για το αν ο εργαζόμενος έχει πέσει θύμα ηθικής παρενόχλησης.

Τέλος, από το 2002, μετά από πολλές υποθέσεις μη συμμόρφωσης που άσκησε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η γαλλική νομοθεσία υποχρεώθηκε να εφαρμόσει αρκετές ευρωπαϊκές οδηγίες που είχαν εν μέρει μόνο μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο, ιδίως στον τομέα των διακρίσεων¹⁷³. Ο νόμος της 27ης Μαΐου 2008¹⁷⁴ περιελάμβανε αρκετές διατάξεις που υιοθετούσαν ευρωπαϊκές νομικές αρχές για την καταπολέμηση των φυλετικών διακρίσεων και επέκτεινε το πεδίο εφαρμογής των διακρίσεων εφαρμόζοντας τον ευρωπαϊκό ορισμό αυτής της έννοιας¹⁷⁵. Διάκριση περιλαμβάνει πλέον την παρενόχληση (σεξουαλική και

¹⁷³Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων χωρίς διάκριση φυλής ή εθνότητας καταγωγής· Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, που δημιουργεί ένα γενικό πλαίσιο για ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την κατάρτιση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και τις συνθήκες εργασίας· Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες και παροχή αγαθών και υπηρεσιών· Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και απασχόλησης. Η Επιτροπή διατύπωσε ορισμένα παράπονα κατά της Γαλλίας, ότι η νομοθεσία της δεν αντικατόπτριζε επαρκώς πιστά αυτές τις οδηγίες. Το 2008, η Γαλλία ήταν υπό έρευνα για καθυστερημένη εφαρμογή της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

¹⁷⁴Νόμος 2008-496 της 27ης Μαΐου 2008, συμπεριλαμβανομένων πολλών διατάξεων που προσαρμόζονται στο ευρωπαϊκό δίκαιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων, JORF της 28ης Μαΐου 2008, σελ. 8801.

¹⁷⁵ «A situation of direct discrimination is one where a person is treated less favourably than another person is, has been, or will be in a comparable situation, on the basis of his/her belonging or not, in

ηθική).Ωστόσο, αυτός ο νέος ορισμός δεν είχε ως αποτέλεσμα την κατάργηση του προηγούμενου ορισμού (2002). Οι λόγοι για την επίκληση του ενός ή του άλλου από αυτούς τους ορισμούς ήταν, ωστόσο, διαφορετικοί. Πράγματι, ο ορισμός του 2002 βασίζεται σε επαναλαμβανόμενες ενέργειες, ενώ ο νόμος του 2008 προβλέπει ένδικα μέσα για ενέργειες που εισάγουν διακρίσεις, οι οποίες δεν επαναλαμβάνονται απαραίτητα. Κλείνοντας την ενότητα αυτή θα πρέπει να σημειωθεί ότι, η συμβολή της γαλλικής δικαιοσύνης στην αντιμετώπιση του φαινομένου είναι μεγάλης σημασίας:

- οι Γάλλοι νομοθέτες έχουν εκδώσει μια σειρά ειδικών νομικών διατάξεων για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της πρόληψης της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, κυρίως στον ιδιωτικό τομέα.

- το Ανώτατο Δικαστήριο έχει συμβάλει στην αντιμετώπιση του mobbing με δύο βασικές αποφάσεις¹⁷⁶ που καθορίζουν την πλήρη ευθύνη του εργοδότη για τη συμπεριφορά των υφισταμένων του/της.

- Τα δικαστήρια χρησιμοποίησαν την εξουσία τους για να ορίσουν το τι αποτελεί και τι όχι ηθική παρενόχληση στην εργασία.

fact or supposition, to an ethnic group, race, or religion, or on the grounds of his/her beliefs, age, handicaps, sexual orientation or identity or sex.».

¹⁷⁶Cass. soc. 23 November 2005, Bull. V, n 334, Droit ouvrier, June 2006, p. 307, Droit Social, February 2006, p. 229, Cass. soc. 26 September 2007, n 06.43-029.

3.4. Βέλγιο

Το Βέλγιο έχει ένα σύστημα που ορίζει την ηθική παρενόχληση στην εργασία, καθώς και αναγνωρίζει άλλα φαινόμενα εγγενή στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία. Επίσης το 2002, όπως με το νόμο για τον κοινωνικό εκσυγχρονισμό στη Γαλλία, το Βέλγιο πρόσθεσε επίσης ένα ολόκληρο κεφάλαιο στο νόμο για την ευημερία των εργαζομένων κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, την 4η Αυγούστου 1996¹⁷⁷, σχετικά με τη βία και την ηθική ή σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία¹⁷⁸, εισάγοντας μέτρα που αποσκοπούν στην ενθάρρυνση της βελτίωσης της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στην εργασία. Οι διατάξεις αυτές καλύπτουν τόσο τους εργαζόμενους όσο και τα άτομα που εξομοιώνονται από το νόμο σε αυτήν την κατηγορία, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών και ακόμη και άλλων ατόμων που βρίσκονται στο χώρο εργασίας, όπως πελάτες και προμηθευτές. Αν και το βελγικό σύστημα έχει θεσπίσει σε υψηλό βαθμό τη νομική αναγνώριση της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που απορρέουν από αυτή, τα νομικά εργαλεία εξακολουθούν να είναι σχετικά ανεπαρκώς ανεπτυγμένα. Ο βελγικός νόμος για την ηθική παρενόχληση στην εργασία επικεντρώνεται σε τρία σημεία: (1) την πρόληψη, (2) τις ενέργειες υπέρ του θύματος και, τέλος, (3) τα μέτρα για την προστασία των εργαζομένων που αναφέρουν ότι έχουν πέσει θύματα παρενόχλησης.

Πριν αναλύσουμε όμως τον νόμο του 2002, θα πρέπει να τονίσουμε ότι στο πλαίσιο του νόμου του 1996 δόθηκε ένας ορισμός για την ηθική παρενόχληση, παρόμοιο με αυτόν της Hirigoyen, που περιλαμβάνει όλες τις πιθανές μεθόδους εκδήλωσης του φαινομένου και συγκεκριμένα: *«Επαναλαμβανόμενη καταχρηστική συμπεριφορά, οποιασδήποτε προέλευσης, προερχόμενη είτε από το εσωτερικό, είτε από το εξωτερικό μιας εταιρίας ή ενός οργανισμού, η οποία εκδηλώνεται ιδιαιτέρως με λέξεις, πράξεις, χειρονομίες ή κείμενα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας, της αξιοπρέπειας, της φυσικής ή ψυχολογικής ακεραιότητας ενός εργαζόμενου ή οποιουδήποτε άλλου προσώπου στο οποίο μπορεί να εφαρμοστεί*

¹⁷⁷Ο νόμος της 4^{ης} Αυγούστου του 1996 μετέφερε την οδηγία πλαίσιο της 12ης Ιουνίου 1989 στο βελγικό δίκαιο.

¹⁷⁸Νόμος n. 2002012823 της 11ης Ιουνίου 2002 για την προστασία από τη βία και την ηθική ή σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, Moniteur belge της 22ας Ιουνίου 2002, σελ. 28521.

αυτή η διάταξη, κατά την άσκηση της εργασίας του, θέτοντας σε κίνδυνο την απασχόλησή του ή δημιουργώντας ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, υποτιμητικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον».

Ειδικότερα, ο νόμος της 4ης Αυγούστου 1996 όριζε τρία επίπεδα πρόληψης, τα οποία συνεχίζουν να υπάρχουν και στο νόμο του 2002: (α) **η πρωτοβάθμια πρόληψη**, με στόχο την πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης επηρεάζοντας την προέλευσή της ή τους παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη αυτής, (β) **η δευτεροβάθμια πρόληψη**, στόχος της οποίας είναι η πρόληψη των συνεπειών που μπορεί να προκληθούν από κακοποίηση ή ηθική ή σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και (γ) **η τριτοβάθμια πρόληψη**, στόχος της οποίας είναι η φροντίδα των θυμάτων και η βοήθεια προς αυτούς ώστε να επιστρέψουν στην εργασία τους. Μια σύγκριση με το προαναφερθέν γαλλικό σύστημα, σε αυτό το σημείο, αποκαλύπτει μια αδυναμία του βελγικού συστήματος, λόγω έλλειψης ειδικών, εκπαιδευμένων στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, ειδικά στην Επιτροπή για την Υγεία και την Ασφάλεια και την Αποζημίωση των Εργαζομένων (Commission on Health and Safety and Workers' Compensation-CHSWC). Οι επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 υπαλλήλους πρέπει να απευθύνονται σε εξωτερικούς συνεργάτες προκειμένου να αναλαμβάνουν το ρόλο του συμβούλου (external prevention adviser services). Οι εταιρείες με σύμβουλο εξειδικευμένο σε ζητήματα ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της κακοποίησης και της παρενόχλησης (ηθικής ή σεξουαλικής) στην εργασία, μπορούν επίσης να καλέσουν εξωτερικούς συνεργάτες, εάν είναι απαραίτητο.

Περαιτέρω, ο ως άνω νόμος προβλέπει αρκετά προστατευτικά μέτρα για όσους αναφέρουν περιστατικά ηθικής παρενόχλησης, είτε ως μάρτυρες είτε ως θύματα και πιο συγκεκριμένα:

Α) απαγορεύεται στους εργοδότες να απολύσουν εργαζόμενο ή να προβούν σε οποιαδήποτε αδικαιολόγητη, μονομερή αλλαγή των συνθηκών εργασίας, για λόγους σχετικούς με την καταγγελία του περιστατικού. Ειδικότερα, το βάρος της απόδειξης βαρύνει τον εργοδότη, όταν ο εργαζόμενος απολυθεί ή οι συνθήκες εργασίας του τροποποιηθούν μονομερώς μέσα στους δώδεκα μήνες μετά την υποβολή καταγγελίας.

Β) Οι ίδιοι κανόνες για το βάρος της απόδειξης ισχύουν εάν ένας εργοδότης απολύσει έναν εργαζόμενο ή τροποποιήσει μονομερώς τους όρους εργασίας του/της μετά από μήνυση, μέχρι τρεις μήνες μετά την οριστική έκδοση της απόφασης.

Γ) Εάν ένας εργοδότης τερματίσει τη σχέση εργασίας ή τροποποιήσει μονομερώς τις συνθήκες εργασίας, παραβιάζοντας έτσι τις διατάξεις του νόμου περί ευημερίας στην εργασία, ο εργαζόμενος ή το συνδικαλιστικό όργανο των εργαζομένων, μπορεί να ζητήσει την επαναφορά του στην επιχείρηση ή την αποκατάσταση των συνθηκών που ίσχυαν πριν από τα γεγονότα που οδήγησαν στην καταγγελία.

Δ) Ο εργοδότης που επαναπροσλαμβάνει εργαζόμενο σε επιχείρηση ή ίδρυμα ή τον επαναφέρει στην προηγούμενη θέση του, με τις συνθήκες εργασίας που ίσχυαν πριν από τα γεγονότα που οδήγησαν στην καταγγελία, υποχρεούται να πληρώσει τους μισθούς που χάθηκαν λόγω απόλυσης ή τροποποίησης των συνθηκών εργασίας, καθώς και τις σχετικές εργοδοτικές εισφορές. Ο εργοδότης πρέπει επίσης να καταβάλει αποζημίωση στον εργαζόμενο εάν δεν αποκαθίσταται στη θέση του υπό τις συνθήκες που ίσχυαν πριν από τα γεγονότα που οδήγησαν στην καταγγελία.

Ε) Τέλος, ο εργαζόμενος επιλέγει τη μορφή αποζημίωσης: είτε ένα εφάπαξ ποσό που αντιστοιχεί σε ακαθάριστη αμοιβή έξι μηνών, είτε στις πραγματικές ζημιές που υπέστησαν. Στην τελευταία περίπτωση, ο εργαζόμενος πρέπει να προσκομίσει αποδεικτικά στοιχεία για τις ζημιές που υπέστη.

Στο πλαίσιο του νόμου του 2002, οι εργαζόμενοι που έχουν πέσει θύματα κακοποίησης ή ηθικής ή σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία μπορούν να επιλέξουν (α) την εσωτερική διαδικασία ή (β) να επικοινωνήσουν με το αρμόδιο τμήμα που επιλαμβάνεται θεμάτων ηθικής παρενόχλησης ή (γ) να προσφύγουν στο αρμόδιο δικαστήριο. Στην εσωτερική διαδικασία, το θύμα επικοινωνεί με τον αρμόδιο υπάλληλο που είναι ορισμένος να διαχειρίζεται αυτές τις περιπτώσεις ("trustworthy person") ή τον σύμβουλο της εταιρείας. Όταν ένας εργαζόμενος έρχεται σε επαφή με τον αρμόδιο υπάλληλο, τότε αυτός αναλαμβάνει και τη διαχείριση του ζητήματος. Δέχεται και ακούει τον καταγγέλλοντα, δίνει συμβουλές και παρέχει την απαραίτητη βοήθεια και υποστήριξη. Εν συνεχεία και κατόπιν

αιτήματος του εργαζομένου, δύναται να επιχειρήσει να συμφιλιώσει τον καταγγέλλοντα και τον υποτιθέμενο παρενοχλητή.

Όταν ο εργαζόμενος προτιμά να επικοινωνήσει με τον σύμβουλο ή εάν δεν υπάρχει ορισμένος αρμόδιος υπάλληλος, ο σύμβουλος αναλαμβάνει το ρόλο του ακροατή και κανονίζει τη συνεννόηση. Εάν δεν επιλυθεί το ζήτημα στο επίπεδο αυτό, ο αρμόδιος υπάλληλος ή ο σύμβουλος υποβάλλει μια επίσημη τεκμηριωμένη καταγγελία, κατόπιν αιτήματος του καταγγέλλοντος. Ο αρμόδιος υπάλληλος πρέπει να υποβάλει την τεκμηριωμένη καταγγελία στον σύμβουλο της επιχείρησης/φορέα. Αυτή η επίσημη καταγγελία ενεργοποιεί ειδική νομική προστασία για τον καταγγέλλοντα. Στη συνέχεια, ο εργοδότης ενημερώνεται για την τεκμηριωμένη καταγγελία από τον σύμβουλο και λαμβάνει αντίγραφο του εγγράφου με σκοπό να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα για να σταματήσουν οι ενέργειες ηθικής παρενόχλησης. Ο σύμβουλος είναι υπεύθυνος για την εξέταση της τεκμηριωμένης καταγγελίας και την πρόταση κατάλληλων μέτρων στον εργοδότη. Εάν οι ενέργειες ηθικής παρενόχλησης συνεχιστούν μετά την εφαρμογή αυτών των μέτρων ή ο εργοδότης δεν λάβει τα κατάλληλα μέτρα, ο σύμβουλος, μετά από συνεννόηση με το θύμα, επικοινωνεί με τον αρμόδιο δημόσιο υπάλληλο που έχει ορίσει ο Βασιλιάς για να παρακολουθήσει τη συμμόρφωση με το νόμο της 4ης Αυγούστου 1996 και τις σχετικές εκτελεστικές αποφάσεις. Σε αυτή την περίπτωση, το όργανο παρακολούθησης θα προσπαθήσει επίσης να διευθετήσει την κατάσταση. Σε περίπτωση που όλα τα προαναφερθέντα δεν αποφέρουν καρπούς, τότε η υπηρεσία παρακολούθησης της ευημερίας των υπαλλήλων μπορεί να εκδώσει έκθεση ή υπόμνημα, το οποίο διαβιβάζεται στον ελεγκτή εργασίας, δηλαδή στο πρόσωπο που παίζει το ρόλο του δημόσιου κατήγορου στο δικαστήριο.

Με μια πιο σφαιρική ματιά, διαπιστώνουμε ότι οι Βέλγοι νομοθέτες, παρά τις εξελίξεις στο γαλλικό δίκαιο που συνδέονται με το νόμο για τον κοινωνικό εκσυγχρονισμό, θέλησαν να αποδώσουν στην επιθεώρηση εργασίας έναν ευρύτερο ρόλο, αν και υπάρχει έντονη συνειδητοποίηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Ο νόμος της 17ης Ιανουαρίου 2002 δεν δημιούργησε μια υπηρεσία εξειδικευμένη για τις συνθήκες εργασίας, θέλοντας να τονίσουν περισσότερο τον ρόλο των φορέων που δρουν περισσότερο προληπτικά εντός των επιχειρήσεων. Επιπρόσθετα, το

Βέλγιο, όπως και η Γαλλία, έχει τροποποιήσει το βάρος της απόδειξης σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης. Έτσι, όταν ένας εργαζόμενος υποβάλλει στο αρμόδιο δικαστήριο αποδεικτικά στοιχεία που υποδηλώνουν το τεκμήριο ότι έχει σημειωθεί κακοποίηση ή ηθική ή σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, εναπόκειται στον κατηγορούμενο να αποδείξει ότι η κακοποίηση ή η ηθική ή σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν έλαβε χώρα. Συμπερασματικά:

- το άρθρο 10 του "arrêté royal du 13 mai 1999"¹⁷⁹ [βασιλικό διάταγμα της 13ης Μαΐου 1999] απονέμει το δικαίωμα στους Βέλγους δημόσιους υπαλλήλους να αντιμετωπίζονται με αξιοπρέπεια και ευγένεια από τους ανωτέρους τους και τους συναδέλφους τους. Τους υποχρεώνει επίσης να απέχουν από οποιεσδήποτε λεκτικές ή μη ενέργειες που θα μπορούσαν προσβάλλουν αυτήν την αξιοπρέπεια.
- Η μόνη κοινή εφαρμοστέα διάταξη στο Βέλγιο είναι το άρθρο 442bis του "Code pénal" [Ποιν Κώδικας]. Ωστόσο, ποινικοποιεί μόνο την παρενόχληση γενικά και ως εκ τούτου το πλαίσιο προστασίας από τον εργασιακό εκφοβισμό θεωρείται ανεπαρκές. Ειδικότερα, η έλλειψη προσωπικών ευθυνών του εργοδότη έχει προσδιοριστεί ως η κύρια αδυναμία της ως άνω διάταξης.
- Έτσι, ξεκίνησε νομοθετική δράση για καλύτερη προστασία του εργαζομένου από τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα προτεινόμενες τροποποιήσεις στο "loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail" [Νόμος για την ευημερία των εργαζομένων στο χώρο εργασίας] επιβάλλεται η υποχρέωση στον εργοδότη να αποτρέπει τον εργασιακό εκφοβισμό στην εταιρεία του. Εάν δεν ανταποκριθεί στην υποχρέωσή του αυτή, μπορεί να ασκηθεί εναντίον του νομική αγωγή ενώπιον του "tribunal du travail".

¹⁷⁹European Parliament, Directorate-General for Research, Working Paper, Bullying at work, Social Affairs Series, SOCI 108 EN, August, 2001, σελ.15.

Κατόπιν των ανωτέρω, χρήσιμο θα ήταν να δούμε πώς και εάν τελικά εφαρμόζονται τα προαναφερθέντα και ποιές δράσεις αναπτύχθηκαν προς αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης. Τον Ιανουάριο του 2000, στην πόλη LaLouvrière του Βελγίου¹⁸⁰¹⁸¹, το Συμβούλιο εξέδωσε απόφαση για συνεργασία με το Πανεπιστήμιο της Λιέγης (University of Liege- ULG), με σκοπό τη δημιουργία ενός οργάνου για την αντιμετώπιση του mobbing. Η ULG ηγείτο μιας ομάδας εργασίας από τον Φεβρουάριο έως τον Οκτώβριο του 2000 και συνέβαλλε προς το σκοπό αυτό έχοντας συντονιστικό ρόλο. Το πεδίο μελέτης της εν λόγω ομάδας εργασίας ήταν το σύνολο των δημοτικών υπαλλήλων όλων των βαθμίδων και κλάδων. Οι ενέργειες αυτής της ομάδας εργασίας οδήγησαν τελικώς, στη θέσπιση «κανονισμού σχετικά με την πρόληψη και τον χειρισμό σχεσιακών συγκρούσεων στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του mobbing και της σεξουαλικής παρενόχλησης», που εγκρίθηκε τον Ιούνιο του 2001.

Πιο συγκεκριμένα, η ομάδα εργασίας διαπίστωσε ότι το πιο σημαντικό βήμα, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το mobbing στον εργασιακό χώρο, ήταν μια εκστρατεία ενημέρωσης του προσωπικού, καθώς το σημαντικό σημείο ήταν να αποδείξουν στο προσωπικό ότι η τοπική Αρχή εισήγαγε νέα πρότυπα σχετικά με τις σχεσιακές συγκρούσεις και το mobbing. Η εκστρατεία ενημέρωσης έπρεπε να αναδείξει πολλά ζητήματα, όπως για παράδειγμα το ζήτημα της ευημερίας του προσωπικού και τις ανθρώπινες σχέσεις, έπρεπε επίσης να οδηγήσει σε μια κοινωνική αναγνώριση του mobbing. Επιπλέον, επειδή η «αδυναμία προστασίας ενός ατόμου που βρίσκεται σε κίνδυνο» είναι ποινικό αδίκημα στο Βέλγιο, στην εκστρατεία τονίστηκε ότι αντιμετωπίζοντας το θέμα του mobbing εκπληρώνονται και οι ανάλογες νομικές υποχρεώσεις που προκύπτουν από αυτή. Σε δεύτερο στάδιο, το έργο της ομάδας εργασίας ULG περιλάμβανε κυρίως έναν ορισμό του mobbing και μια διαδικασία ενεργειών που επικεντρωνόταν σε δύο φάσεις: (α) μια φάση διαμεσολάβησης και (β) μια φάση αναδιάρθρωσης. Ειδικότερα:

- Φάση διαμεσολάβησης

¹⁸⁰la-louviere---combating-stress-and-mobbing.pdf (enwhp.org), σελ.2-3.

¹⁸¹Η πόλη La Louvière στο Βέλγιο δημιουργήθηκε το 1976 μέσω της συγχώνευσης 10 περιφερειών. Με 1.150 υπαλλήλους, η τοπική Αρχή είναι ένας από τους μεγαλύτερους εργοδότες στην περιοχή.

- Όποιος αισθάνεται ότι είναι θύμα mobbing μπορεί να προσεγγίσει τη Μονάδα Ακρόασης- Listening Unit (Cellule d'écoute). Η Μονάδα Ακρόασης αποτελείται από έναν Ιατρό Εργασίας και έναν Ψυχολόγο. Ο ρόλος της μονάδας αυτής είναι να ακούει τον εργαζόμενο που ισχυρίζεται ότι είναι θύμα mobbing και να παρέχει υποστήριξη και καθοδήγηση.
- Εάν αυτό αποτύχει, το φερόμενο θύμα μπορεί να ζητήσει την παρέμβαση του Υπεύθυνου για τη διαχείριση συγκρούσεων (Relational Conflicts Manager), ο οποίος μπορεί να προτείνει ενέργειες στα εμπλεκόμενα μέρη προκειμένου να διευθετηθεί η κατάσταση. Ωστόσο, δεν έχει αποφασιστική αρμοδιότητα και ο ρόλος του είναι κυρίως συμβουλευτικός.
- Φάση διαιτησίας
 - Εάν η παρέμβαση του Υπεύθυνου για τη διαχείριση συγκρούσεων αποτύχει, το θύμα μπορεί να παραπέμψει το θέμα στον Διευθύνοντα Σύμβουλο. Ο τελευταίος ορίζει έναν επιθεωρητή προκειμένου να διενεργήσει εσωτερικό έλεγχο, διασταυρώνοντας τα στοιχεία που προκύπτουν από όλους όσους έχουν σημαντική ή μικρή ανάμειξη στην υπόθεση. Έχοντας ακούσει τα εμπλεκόμενα μέρη, καθώς και τυχόν μάρτυρες, υποβάλλει έκθεση για την κατάσταση στο Συμβούλιο.
 - Εάν διαπιστωθεί ότι έχει συμβεί περιστατικό mobbing τότε μπορεί να ξεκινήσει η πειθαρχική διαδικασία.

Όλα τα προαναφερθέντα αποτελούν μία μόνο δέσμη μέτρων στην τοπική Αρχή της πόλης La Louvière. Στο πλαίσιο μιας ευρύτερης στρατηγικής για την ευημερία των εργαζομένων ιδρύθηκε, το 2000, η Ομάδα εργασίας επαγγελματικής ευημερίας (Occupational welfare task force) έχοντας τρεις κύριους στόχους:

- Να προτείνει δράσεις για τη βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων στην εργασία, με έμφαση στην ψυχολογική υγεία.

- Να προσδιορίσει τις ανάγκες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ενός οργανισμού/φορέα.
- Να αναπτύξει και να προβεί σε προληπτικές ενέργειες σε σχέση με όλες τις μορφές εθισμού για παράδειγμα ναρκωτικά, φάρμακα, αλκοόλ, κάπνισμα κ.λπ.

Υπό μια πιο γενική προσέγγιση, που αφορά τη γενική ευημερία των εργαζομένων, συστάθηκαν τρεις ομάδες εργασίας εντός της προαναφερθείσας ειδικής ομάδας: (α) Στρες (β) Mobbing (γ) Εθισμός.



Εικόνα 19- Poster campaign about workplace harassment. Πηγή: <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>, τελ. επίσκεψη 26/9/2023.

Συνοπτικά, από την ψήφιση του νόμου για την ευημερία των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους το 1996, υπήρξε ευαισθητοποίηση στο Βέλγιο σχετικά με τους

ψυχοκοινωνικούς κινδύνους για τους εργαζόμενους. Το 2002, εγκρίθηκε ένα το νομοσχέδιο για την καταπολέμηση της «ανεπιθύμητης συμπεριφοράς» στο χώρο εργασίας – ένας γενικός όρος για τον εκφοβισμό, την παρενόχληση (συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης) και τη βία στην εργασία.

Το 2007, οι δύο προγενέστεροι νόμοι ενημερώθηκαν και συγχωνεύτηκαν σε νέο νόμο. Αυτό το νέο νομικό βήμα ήταν το αποτέλεσμα μιας σειράς συζητήσεων στις οποίες συμμετείχαν το βελγικό κοινοβούλιο και οι κοινωνικοί εταίροι – στην πράξη, εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ένας κύριος στόχος ήταν να τονιστεί ότι η ψυχοκοινωνική πίεση στην εργασία έπρεπε να θεωρηθεί ένα από τα πολλά πιθανά αποτελέσματα ανεπιθύμητης συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας. Εν συνεχεία, κατόπιν μια σειράς συζητήσεων στην Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων του ομοσπονδιακού κοινοβουλίου, ψηφίστηκαν δύο ακόμη νομοσχέδια και ένα βασιλικό διάταγμα, και τα τρία κατά τη διάρκεια του 2014. Τέλος, στις 16 Φεβρουαρίου 2023¹⁸², εγκρίθηκε από το βελγικό κοινοβούλιο (Ομοσπονδιακό Επιμελητήριο) νέος νόμος που τροποποιεί τους προηγούμενους και δημοσιεύτηκε στην Επίσημη Εφημερίδα του Βελγίου, την 1η Ιουνίου 2023¹⁸³. Ο νόμος περιέχει τέσσερις σημαντικές τροπολογίες, οι οποίες επιγραμματικά αναφέρονται ακολούθως:

1. Προστασία από αντίποινα που σχετίζονται με το περιεχόμενο μιας καταγγελίας ή αναφοράς : Ο πρώτος στόχος του νόμου είναι να επεκτείνει την προστασία του εργαζομένου έναντι των δυσμενών μέτρων που λαμβάνονται από τον εργοδότη, όπως προκύπτει από την πρόσφατη νομολογία του Βελγικού Ακυρωτικού Δικαστηρίου.
2. Κάθε πρόσωπο που συμβάλλει ενεργά προς όφελος του θύματος διακρίσεων προστατεύεται: ο δεύτερος στόχος είναι να αυξηθεί ο αριθμός

¹⁸² Η πράξη ανταποκρίνεται στην πρόσφατη νομολογία τόσο του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σε υπόθεση που στρέφεται κατά του Βελγίου από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, συγκεκριμένα στην απόφαση Hakelbracht (CoJ. 20 Ιουνίου 2019, C-404/18, Hakelbracht), όσο και στο Δικαστήριο του Ακυρωτικού της 20ης Ιανουαρίου 2020 και της 15ης Ιουνίου 2020 (Cass. 20 January 2020, S.19.0019.F και Cass. 15 Ιουνίου 2020, S.19.0041.N).

¹⁸³<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2015/belgium-new-legislation-on-preventing-psychosocial-risks>, (τελ.επίσκεψη 28/7/2023) και <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=e1dc9078-4d36-42b1-b85a-ae9744b7caba>, (τελ.επίσκεψη 28/7/2023).

των προσώπων που προστατεύονται από δυσμενείς ενέργειες του εργοδότη όπως προέκυψε μετά την απόφαση HakeIbracht του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων¹⁸⁴.

3. Ο εργαζόμενος του οποίου λύθηκε η σύμβαση εργασίας ή που έπεσε θύμα μονομερών αλλαγών στις συνθήκες εργασίας του μετά από αγωγή κατά των διακρίσεων, είχε δικαίωμα αποζημίωσης μόνο εάν είχε ζητήσει την επαναπρόσληψή του στην εταιρεία. Αυτό το αίτημα επαναπρόσληψης έχει πλέον γίνει προαιρετικό για τον (πρώην) εργαζόμενο.
4. Τέλος, προβλέπεται αποζημίωση για διακρίσεις ή για ζημίες λόγω εκφοβισμού, βίας ή ανεπιθύμητης σεξουαλικής συμπεριφοράς.

¹⁸⁴Η εν λόγω υπόθεση αφορά τη μη πλήρωση θέσης εργασίας λόγω εγκυμοσύνης της υποψήφιας. Περαιτέρω πληροφορίες στο: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=6E3E68FE9F008E1E62490F2A5FDE5E17?text=&docid=215248&pageIndex=0&doclang=EL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5430588>, (τελ.επίσκεψη 28/7/2023).

3.5. Δανία

Στη Δανία και τη Φινλανδία εισήχθησαν επίσης οι νέοι κανόνες. Το 2001 υπεγράφη συμφωνία, από τη Δανική Αρχή Εργασιακού Περιβάλλοντος (Danish Working Environment Authority), τη Συνομοσπονδία Εργοδοτών DA (DA Employers' Confederation) και τη Συνομοσπονδία Συνδικάτων LO-Trade Union (LO-Trade Union Confederation), η οποία αναφέρει ότι πρέπει να ληφθεί εσωτερική απόφαση εντός των επιχειρήσεων για την αντιμετώπιση του mobbing/bullying. Ως προς τούτο, έχουν υιοθετηθεί κατευθυντήριες γραμμές από την Κυβέρνηση και έχει επικαιροποιηθεί ο κανονισμός Εργασίας του Υπουργείου Απασχόλησης που, πλέον, αναφέρει συγκεκριμένα ότι «η εργασία δεν πρέπει να συνεπάγεται κανένα κίνδυνο επιδείνωσης της σωματικής ή ψυχικής υγείας λόγω εκφοβισμού/παρενόχλησης συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης¹⁸⁵».

Η Δανία, ως μια χώρα με μακροπρόθεσμη συστηματική προσέγγιση, μέσω της Αρχής για το Εργασιακό Περιβάλλον (Working Environment Authority¹⁸⁶-WEA) έχει αναπτύξει κατευθυντήριες γραμμές για το mobbing και την παρενόχληση από το 2012. Οι οδηγίες αφορούν το mobbing και τη σεξουαλική παρενόχληση σε οριζόντιο και bottom-up επίπεδο. Περιγράφουν πώς να αποτραπεί η παρενόχληση χρησιμοποιώντας, για παράδειγμα, την επίλυση συγκρούσεων και παρέχοντας σαφείς κανόνες για το ποιά είναι τελικά η αποδεκτή συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, οι κατευθυντήριες αυτές γραμμές εξηγούν τι πρέπει να γίνει εάν εμφανιστεί mobbing και σεξουαλική παρενόχληση εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Αξίζει να τονισθεί ότι η βία θεωρείται εργατικό ατύχημα και οι οδηγίες της WEA γι' αυτό, το 2011, καλύπτουν τη σωματική και ψυχική βία που προκαλείται από πελάτες ή σε πελάτες (όχι μεταξύ υπαλλήλων ή διευθυντών). Οι οδηγίες της WEA βασίζονται σε κανονισμούς, αλλά δεν είναι δεσμευτικές.

¹⁸⁵ "...the work does not imply any risk of physical or mental health deterioration due to bullying/harassment including sexual harassment», <https://ec.europa.eu/justice/grants/results/daphne...>, (τελ.επίσκεψη 26/10/2021).

¹⁸⁶ <https://www.legislationonline.org/documents/action/popup/id/6905>, (τελ.επίσκεψη 3/11/2021).

Στην § 7 του δανικού "Bekendtgørelse om arbejdets udførelse"¹⁸⁷ [Διακήρυξη για την εκτέλεση εργασιών], με βάση τον «νόμο για το εργασιακό περιβάλλον», δίνει οδηγίες στον εργοδότη σύμφωνα με τις οποίες η εργασία σε όλα τα επίπεδα πρέπει να εκτελείται με τρόπο που δεν επηρεάζει την ψυχική υγεία του εργαζομένου ή του εργατικού δυναμικού στο σύνολό του. Επιπλέον, σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στην § 4 της Διακήρυξης αυτής επιβάλλεται μια γενικότερη υποχρέωση στον εργοδότη να μεριμνά για τη διαφύλαξη της υγείας των εργαζομένων καθόσον πρέπει η ίδια η εργασία και οι επιπτώσεις αυτής στο εργασιακό περιβάλλον να έχουν σχεδιαστεί έτσι ώστε να μην βλάπτεται η υγεία του εργαζομένου. Η μη συμμόρφωση με αυτές τις διατάξεις τιμωρείται με πρόστιμα ή φυλάκιση έως δύο ετών (§§34 της Διακήρυξης για την εκτέλεση εργασιών σε συνδυασμό με την §§84 του συμφώνου περί εργασιακού περιβάλλοντος).

¹⁸⁷ Διαθέσιμο στο: <https://at.dk/regler/bekendtgørelser/arbejdets-udfoerelse-1234-sam/>, (τελ.επίσκεψη 10/7/2023).

3.6. Γερμανία

Στη Γερμανία σύμφωνα με την § 75 του "Betriebsverfassungsgesetz"¹⁸⁸¹⁸⁹[νόμος που ρυθμίζει ορισμένες εσωτερικές οργανωσιακές πτυχές των επιχειρήσεων], ο εργοδότης και οι σύλλογοι προσωπικού-εργαζομένων (εάν υπάρχουν) πρέπει να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται αξιοπρεπώς. Σύμφωνα με την § 84¹⁹⁰ του νόμου αυτού, παρέχεται δικαίωμα καταγγελίας σε κάθε εργαζόμενο που αισθάνεται ότι του φέρονται άδικα, είτε από τον ίδιο τον εργοδότη, είτε από τους συναδέλφους του, στους υπεύθυνους, κατά τον νόμο, της εταιρείας που απασχολούνται. Ορίζει επίσης ότι, η άσκηση αυτού του δικαιώματος δεν πρέπει να θέσει τον καταγγέλλοντα σε δυσμένεια από τη Διοίκηση. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι οι ιεραρχικώς προϊστάμενοι και όσοι κατέχουν θέση ευθύνης δεν θεωρούνται ως «εργαζόμενοι» κατά τη νομική έννοια του «Betriebsverfassungsgesetz». Κατά συνέπεια, δεν εφαρμόζονται τα προαναφερθέντα για τις συγκεκριμένες δύο περιπτώσεις. Επιπλέον, η § 3¹⁹¹ του "Arbeitsschutzgesetz"¹⁹² [Πράξη για την Προστασία των

¹⁸⁸Διαθέσιμο στο: <https://dejure.org/gesetze/BetrVG>, (τελ.έπισκεψη 10/7/2023).

¹⁸⁹Section 75, Principles for the treatment of persons employed in the establishment

«(1) The employer and the works council shall ensure that all persons working in the establishment are treated in accordance with the principles of law and equity, in particular that no one is subject to discrimination on grounds of race, ethnic origin, descent or other origin, nationality, religion or belief, disability, age, political or trade union activities or convictions or on the grounds of gender or sexual identity.

(2) The employer and the works council shall safeguard and promote the untrammelled development of the personality of the employees of the establishment. They shall promote the independence and personal initiative of the employees and working groups», http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html#p0412, τελ.έπισκεψη 3/11/2021.

¹⁹⁰Section 84. Right to make complaints

«(1) Every employee shall be entitled to make a complaint to the competent bodies in the establishment if he feels that he has been discriminated against or treated unfairly or otherwise put at a disadvantage by the employer or by other employees of the establishment. He may call on a member of the works council for assistance or mediation.

(2) The employer shall inform the employee on how his complaint will be dealt with and, if he considers the complaint justified, remedy his grievance.

(3) The employee shall not suffer any prejudice as a result of having made a complaint.», http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html#p0412, τελ.έπισκεψη 3/11/2021.

¹⁹¹Section 3, Basic obligations on employers

«(1) The employer has a duty to take the necessary measures of occupational safety and health, taking account of the circumstances, to influence the safety and health of workers at work. He shall examine the effectiveness of those measures and, where necessary, adapt them to changing circumstances. His aim in doing so shall be to improve the safety and health protection of the workers.

Συνθηκών Εργασίας] υποχρεώνει τον εργοδότη να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων του. Για αυτό, η §4¹⁹³ αναφέρει περιπτώσεις μέτρων ανάλογα με την οργάνωση της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις ή τις συνθήκες εργασίας. Στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να διαμαρτυρηθεί και, εάν ο εργοδότης δεν ανταποκριθεί επαρκώς, να απευθυνθεί στο αρμόδιες αρχές (§ 17¹⁹⁴). Και πάλι, η άσκηση αυτού του δικαιώματος δεν θα πρέπει να οδηγήσει τον εργαζόμενο σε δυσχερή θέση. Θα πρέπει όμως να σημειωθεί ότι η

(2) When planning and implementing the measures referred to in subsection (1), the employer shall, in the light of the nature of the activities and the number of workers,

- 1. guarantee an appropriate organisation and provide the necessary means, and*
 - 2. take precautions so that the measures are, if required, observed when performing all activities and incorporated into the management structures, and workers are able to meet their duties to cooperate.*
- (3) The employer may not impose the costs of measures taken in accordance with this Act on the workers»,* http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html#p0412, (τελ.επίσκεψη 3/11/2021).

¹⁹² Διαθέσιμο στο: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeitschutzgesetz.html>, (τελ.επίσκεψη 10/7/2023).

¹⁹³Section 4, General principles

«When adopting measures of occupational safety and health the employer shall abide by the following general principles:

- 1. Work shall be shaped so as to avoid, as far as possible, any risk to life and physical and mental health and to keep the remaining risk as low as possible;*
- 2. Risks shall be combated at their source;*
- 3. When implementing the measures, consideration shall be given to the state of the art, occupational medicine and hygiene, as well as other established findings of ergonomics;*
- 4. Measures shall be planned with the objective of properly linking technology, labour organisation, other conditions of work, social relations and the environmental influence on the work place;*
- 5. Individual protective measures shall be subordinate to other measures;*
- 6. Consideration shall be given to special risks to groups of workers requiring particular protection;*
- 7. Workers shall be given appropriate training instructions;*
- 8. Regulations with direct or indirect gender-specific effects shall be permissible only where this is imperative on biological grounds»,* http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html#p0412, (τελ.επίσκεψη 3/11/2021).

¹⁹⁴Section 17, Rights of the workers

(1) Workers are entitled to make suggestions to their employer in regard to all aspects of safety and health protection at work. Section 125 of the Federal Civil Service Act (Bundes-beamtengesetz, BBG) shall apply mutatis mutandis to civil servants. Corresponding Land legislation shall remain unaffected.

(2) Where, based on specific indications, workers are of the opinion that the measures taken and means made available by the employer are not sufficient to guarantee safety and health protection at work and the employer does not remedy any complaints raised by the workers in this regard, they may contact the competent authority. The workers may suffer no disadvantages as a result thereof. The provisions referred to in subsection (1), second and third sentence, and the provisions set out in the Military Law Complaints Code (Wehrbeschwerdeordnung, WBO) and in the Act on the Parliamentary Commissioner for the Armed Forces (Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages, WBeauftrG) shall remain unaffected», http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html#p0412, (τελ.επίσκεψη 3/11/2021).

"Beschäftigungsschutzgesetz¹⁹⁵" [Πράξη για την προστασία των εργαζομένων] ισχύει μόνο για περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Τέλος, υπάρχουν σύμφωνα σε επίπεδο εταιρείας, τα οποία καλύπτουν ρητά τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της Volkswagen AG, στην οποία οι υπάλληλοι συμφώνησαν σχετικά με το "Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz ¹⁹⁶" [συλλογική συμπεριφορά στην εργασία], σύμφωνα με την οποία επιβάλλεται η υποχρέωση σε κάθε εργαζόμενο να απέχει από κάθε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, διάκρισης ή εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Εξασφαλίζει επίσης το δικαίωμα καταγγελίας και υποχρεώνει την επιχείρηση να αντιδράσει με τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένης - ως τελευταίο βήμα - της απόλυσης του «εκφοβιστή»-θύτη.

Γενικότερα, θα πρέπει να σημειωθεί πως τα θεμέλια του γερμανικού νόμου για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία έχουν τις ρίζες τους σε διεθνή και ευρωπαϊκά νομικά πρότυπα. Οι βασικές νομικές κατευθυντήριες γραμμές οδήγησαν στη Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, του 1958 (Σύμβαση σχετικά με τις διακρίσεις σε σχέση με την απασχόληση και το επάγγελμα, No. 111) που επικυρώθηκε από τη Γερμανία το 1961 και εξακολουθεί να ισχύει¹⁹⁷ και στη Σύμβαση του ILO C187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, του 2006 (Σύμβαση σχετικά με το πλαίσιο προώθησης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, αρ. 187), η οποία έχει επικυρωθεί και από τη Γερμανία το 2010 και εξακολουθεί να

¹⁹⁵Περισσότερες πληροφορίες στο:

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/84058/21935c04f7448655a6f5789ccdceea19/beschaefigtensc hutzgesetz-data.pdf>, (τελ.επίσκεψη 10/7/2023).

¹⁹⁶ Διαθέσιμη στο: <https://www.igmetall-wob.de/gruppengremien/frauen/partnerschaftliches-verhalten-am-arbeitsplatz>, (τελ.επίσκεψη 10/7/2023).

¹⁹⁷ Art. 1 C111: " (1) For the purpose of this Convention the term 27 discrimination includes- (a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation; (b) such other distinctions, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, and with other appropriate bodies." https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111, (τελ. επίσκεψη 3/11/2021).

ισχύει¹⁹⁸. Το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS) συνεργάζεται στενά με διεθνείς οργανισμούς όπως η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO), ο Οργανισμός για την Ασφάλεια και τη Συνεργασία στην Ευρώπη (ΟΑΣΕ), ο Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και την Ανάπτυξη (ΟΟΣΑ) και τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) με στόχο την ανάπτυξη μιας Διεθνούς Κοινωνικής Πολιτικής και Πολιτικής Απασχόλησης, εστιάζοντας ιδιαίτερα στην προώθηση των διεθνών προτύπων εργασίας.

Σε επίπεδο ευρωπαϊκής νομοθεσίας, οι βασικές οδηγίες, δηλαδή η Οδηγία της 12ης Ιουνίου 1989 για τη θέσπιση μέτρων αναφορικά με την ενθάρρυνση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων (89/391/ΕΟΚ) καθώς και η οδηγία του Συμβουλίου της 25ης Ιουνίου 1991 για τη συμπλήρωση των μέτρων αναφορικά με την ενθάρρυνση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή προσωρινής σχέσης εργασίας (91/383/ΕΟΚ), ενσωματώθηκαν στη γερμανική νομοθεσία με την πράξη περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (AGG) και με τις σχετικές ρυθμίσεις που έχουν εκδοθεί βάσει της πράξης αυτής. Επιπλέον, για την αντιμετώπιση των διακρίσεων, η AGG στη Γερμανία ενσωματώνει τις ακόλουθες τέσσερις Οδηγίες της ΕΕ κατά των Διακρίσεων στο γερμανικό δίκαιο: (α) την Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ προσώπων ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής (2000/43/ΕΚ), (β) την Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη θέσπιση γενικού πλαισίου ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία (2000/78/ΕΚ), (γ) την Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης

¹⁹⁸ Αρθ. 3 παρ. 1, Αρθ. 4 παρ. 1, Αρθ. 5 παρ. 1 C187. Αρθ. 3 παρ. 1: “ Each Member shall promote a safe and 28 healthy working environment by formulating a national policy.” Art. 4 para. 1: “Each Member shall establish, maintain, progressively develop and periodically review a national system for occupational safety and health, in consultation with the most representative organizations of employers and workers.” Art. 5 para. 1: “Each Member shall formulate, implement, monitor, evaluate and periodically review a national programme on occupational safety and health in consultation with the most representative organizations of employers and workers.” http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187, (τελ. επίσκεψη 3/11/2021).

μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση για την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προαγωγή και τις συνθήκες εργασίας (2002/73/ΕΚ).

Από τη σκοπιά του γερμανικού Συνταγματικού Δικαίου, η πρακτική του «mobbing» συνιστά παραβίαση των άρθρων 1 (Ανθρώπινη αξιοπρέπεια - Ανθρώπινα δικαιώματα), 2 (Προσωπικές ελευθερίες) και 3 (Ισότητα ενώπιον του νόμου) του βασικού νόμου της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας¹⁹⁹ (Grundgesetz, GG). Σύμφωνα με το άρθρο 1 της GG, η ανθρώπινη αξιοπρέπεια όχι μόνο είναι απαραβίαστη αλλά κάθε κρατική αρχή έχει καθήκον να σέβεται και να τη προστατεύει. Το δικαίωμα στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας κάποιου προβλέπεται ρητά στο άρθρ. 2 παρ. 1 της GG, δηλαδή το δικαίωμα κάθε ανθρώπου να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να απολαμβάνει σεβασμού. Αυτό το δικαίωμα παραβιάζεται σε περίπτωση πρακτικής mobbing στο χώρο εργασίας που έχει τη μορφή προσβολής ή κοινωνικού αποκλεισμού. Η αξιολόγηση των γεγονότων που μπορεί να οδηγήσει σε μια τέτοια ετυμηγορία, εξαρτάται από τα διαθέσιμα στοιχεία, που τελικά αποδεικνύουν ότι μια τέτοια συμπεριφορά συνιστά συστηματική επίθεση κατά της προσωπικότητας του θύματος. Η GG θεσπίζει την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου, καταγωγής, φυλής, γλώσσας, πατρίδας και καταγωγής, πίστης ή θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων και αναπηρίας.

Αναφορικά με τη νομική κατάσταση στη Γερμανία, οι εργαζόμενοι έχουν στη διάθεσή τους μια σειρά νομικών «εργαλείων» για να υπερασπιστούν τους εαυτούς τους ενάντια στο mobbing στο χώρο εργασίας, πιο συγκεκριμένα²⁰⁰:

- έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν καταγγελία από τους αρμόδιους υπαλλήλους εντός του εργασιακού περιβάλλοντος.
- μπορούν να απαιτήσουν αποζημίωση για τον σωματική βλάβη και την ψυχική ταλαιπωρία που ενδεχομένως να έχουν υποστεί ως θύματα mobbing.

¹⁹⁹ Διαθέσιμο στο: <https://www.bundestag.de/gg>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).

²⁰⁰ Georgia Strati LL.M., «Workplace Bullying/Mobbing in Germany Legal Analysis Report», Workplace Bullying/Mobbing in Germany, σελ.19-26, Legal Analysis of Workplace Bullying/Mobbing in Germany (dustojnepracoviste.cz), (τελ.επίσκεψη 5/11/2021).

- μπορούν να επικαλεστούν την AGG σε περιπτώσεις που η παρενοχλητική συμπεριφορά συνίσταται σε διακρίσεις λόγω φυλής ή εθνοτικής καταγωγής, φύλου, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικής ταυτότητας.

Ελλείπει ειδικών διατάξεων που αφορούν το mobbing στο χώρο εργασίας, η προστασία του θύματος περιορίζεται βασικά στη γενική απασχόληση και στην προστασία που παρέχει το αστικό δίκαιο. Οι βασικές νομικές οδοί είναι οι εξής:

- Ασφαλιστικά μέτρα

Η γερμανική νομοθεσία προβλέπει τη δυνατότητα ασφαλιστικών μέτρων τόσο κατά του εργοδότη, όσο και του παραβάτη εργαζομένου. Ο γερμανικός αστικός κώδικας²⁰¹ (Bürgerliches Gesetzbuch, BGB) παρέχει στο θύμα το δικαίωμα ασφαλιστικών μέτρων κατά του εργοδότη και επιπλέον επιβάλλει στον τελευταίο την οριστική διευθέτηση και παύση του mobbing. Το γερμανικό Ομοσπονδιακό Εργατικό Δικαστήριο²⁰² (Bundesarbeitsgericht, BAG) παρέχει μια ακόμη ευρύτερη ερμηνεία του sec. 241 παρ. 2 BGB, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος «(ενεργά) να προστατεύει τον εργαζόμενο από τη συμπεριφορά προϊσταμένων, συναδέλφων και τρίτων προσώπων από τα οποία του ασκείται επιρροή» και «οργανώνει την εταιρεία του με τρόπο που μειώνει την πιθανότητα τέτοιων παραβιάσεων». Ως εκ τούτου, το θύμα δικαιούται να απαιτήσει από τον εργοδότη να λάβει μέτρα υπό μορφή επίπληξης, προειδοποίησης, μετατάξεων και καταγγελιών. Το ευρύ φάσμα των διαθέσιμων πιθανών προστατευτικών ενεργειών υποδηλώνει ότι το θύμα έχει το δικαίωμα να «απαιτήσει μια συγκεκριμένη ενέργεια μόνο εάν αυτή η κύρωση είναι πράγματι η μόνη που θα τον προστατεύσει επαρκώς και είναι ταυτόχρονα νόμιμη και σε συμφωνία με τα συμφέροντα του εργοδότη». Εάν η συμπεριφορά mobbing παραβιάζει το δικαίωμα του θύματος στην υγεία, την προσωπικότητα ή την ιδιοκτησία, έχει το δικαίωμα να ασκήσει αγωγή για ασφαλιστικά μέτρα με βάση το sec. 1004 παρ. 1 του BGB. Επιπλέον, όταν η συμπεριφορά mobbing αφορά σε συκοφαντία ή ψευδείς καταθέσεις, σύμφωνα με το Κεφ. 1004 παρ. 1 BGB το θύμα έχει το δικαίωμα να απαιτήσει δημόσια απόσυρση αυτών των σχολίων.

²⁰¹ Διαθέσιμο στο: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).

²⁰² Περισσότερες πληροφορίες στο: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).

- Αξιώσεις αποζημίωσης

- ο Συμβατικές αξιώσεις και αξιώσεις αδικοπραξίας κατά του εργοδότη

Η υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης σε περίπτωση που ένα συμβαλλόμενο μέρος παραβιάζει εκ προθέσεως ή εξ αμελείας συμβατική υποχρέωση απορρέει από το άρθρο 280 BGB. Στην περίπτωση που ο ίδιος ο εργοδότης ασκεί mobbing (bossing behaviour), αυτό επιφέρει νομικές συνέπειες σύμφωνα με το άρθρο 31108 και 89 παρ. 1 BGB. Στην περίπτωση που προϊστάμενος ή συνάδελφος ασκεί mobbing σε εργαζόμενο, τότε σύμφωνα με το Sec. 278 BGB και το Sec. 241 παρ. 2 BGB, ο εργοδότης μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνος για παραβίαση του καθήκοντός του/της να προστατεύσει ενεργά τον εργαζόμενο από τέτοιες συμπεριφορές.

- ο Αξιώσεις αδικοπραξίας κατά των συναδέλφων ή των προϊσταμένων

Όταν ασκείται mobbing μεταξύ συναδέλφων (ίδιο ιεραρχικό επίπεδο) ή από προϊστάμενο σε υφιστάμενο, με αποτέλεσμα να τραυματίζουν τον εργαζόμενο εκ προθέσεως ή εξ αμελείας, με συνέπειες για τη ζωή, την υγεία, την προσωπικότητά του, αυτό συνιστά αδικοπραξία κατά την έννοια του sec 823 παρ. 1 BGB. Όπως ο υπόχρεος εργοδότης, έτσι και ο παραβάτης συνάδελφος ή προϊστάμενος πρέπει να καταβάλλει χρηματικό ποσό για την κάλυψη της ιατρικής περίθαλψης του θύματος. Επιπλέον, σε περιπτώσεις προσβολής του δικαιώματος της προσωπικότητας του θύματος, ο δράστης πρέπει να αποκαταστήσει ή να αποσύρει οποιαδήποτε προσβολή ή ταπεινωτική δήλωση.

- Το βάρος της απόδειξης

Ένα βασικό ζήτημα για την αντιμετώπιση του mobbing στο χώρο εργασίας είναι να διαπιστωθεί ότι πρώτον, οι πράξεις παρενόχλησης έλαβαν χώρα και ότι επήλθε βλάβη και δεύτερον ότι αυτές οι πράξεις συνδέονταν αιτιωδώς με την αποσταθεροποίηση του θύματος. Στο πλαίσιο αυτό, σύμφωνα με το Sec. 447 του

Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας²⁰³ (Zivilprozessordnung, ZPO), το θύμα μπορεί να ζητήσει να καταθέσει για τα γεγονότα. Επομένως, συνίσταται στον υπάλληλο να κρατά ένα «ημερολόγιο συμβάντων mobbing» όπου τεκμηριωμένα θα μπορεί να αποδείξει ότι αποτελεί θύμα ηθικής παρενόχλησης. Το θύμα μπορεί επίσης να ζητήσει να εξεταστεί ο εργοδότης για τους ίδιους σκοπούς σύμφωνα με το άρθρο 445 ZPO. Στην AGG από την άλλη, στο Sec. 22 αντιστροφή του βάρους απόδειξης ορίζεται ότι²⁰⁴: «Όταν σε περίπτωση σύγκρουσης, ένα από τα μέρη είναι σε θέση να αποδείξει γεγονότα από τα οποία μπορεί να θεωρηθεί ότι υπήρξε διάκριση για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στην ενότητα 1, θα πρέπει να για να αποδείξει το άλλο μέρος ότι δεν υπήρξε παραβίαση των διατάξεων που απαγορεύουν τις διακρίσεις.»

Όπως γίνεται αντιληπτό, το γερμανικό αστικό και εργατικό δίκαιο παρέχει ποικίλα δικαιώματα και ένδικα μέσα για τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Η γερμανική πολιτική κατά του mobbing στο χώρο εργασίας προωθεί τις προϋποθέσεις για ένα αξιοπρεπές περιβάλλον εργασίας, με βάση τα διεθνή πρότυπα εργασίας. Η αναγκαιότητα δημιουργίας ειδικού καταστατικού νόμου δεν είναι ευρέως αποδεκτή, καθώς το υπάρχον νομικό οπλοστάσιο προσφέρει αρκετές επιλογές για την προστασία των θυμάτων. Η οικοδόμηση της κοινωνικής συνείδησης του φαινομένου και η ενίσχυση της πίστης στη σημασία και τα πλεονεκτήματα μιας κουλτούρας αξιοπρεπούς εργασίας πρέπει να συνεχίσουν να αντιμετωπίζονται ως κύρια προληπτικά κίνητρα.

Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί ότι οι βασικοί θεσμοί της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας που ασχολούνται με θέματα ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων²⁰⁵ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS), η Ομοσπονδιακή

²⁰³ Διαθέσιμο στο: <https://www.gesetze-im-internet.de/zpo/>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).

²⁰⁴ Sec. 445 par. 1 ZPO: "Any party that has not fully provided evidence by way of complying with its obligation to provide evidence, or that has failed to so submit other evidence, may offer to provide evidence by filing the petition that the opponent be examined regarding the facts and circumstances to be proven." § 445 ZPO - Vernehmung des Gegners; Beweisantritt - dejure.org, (τελ.επίσκεψη 6/11/2021).

²⁰⁵ Περισσότερες πληροφορίες στο: <https://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).

Υπηρεσία κατά των διακρίσεων²⁰⁶ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, ADS) και το Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο για την Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BAuA)²⁰⁷. Επιπλέον, η Κοινή Γερμανική Στρατηγική για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία²⁰⁸ (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, GDA) έχει δημιουργήσει ένα Πρόγραμμα Εργασίας²⁰⁹ «Psyche» με μια διαδικτυακή πύλη όπου οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι μπορούν να βρουν όλες τις απαραίτητες²¹⁰ πληροφορίες σχετικά με το θέμα των ψυχολογικών καταπονήσεων στην εργασία.

Συνοψίζοντας, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι το γερμανικό σύστημα για την ασφάλεια και την υγεία στο χώρο εργασίας έχει διπλή δομή. Περιλαμβάνει (α) τους κρατικούς φορείς (σε ομοσπονδιακό και ομόσπονδο επίπεδο) για την παροχή ασφάλειας και υγείας και (β) τους αυτόνομους φορείς ασφάλισης ατυχημάτων. Η πολιτεία (σε ομοσπονδιακό και ομόσπονδο επίπεδο) θεσπίζει νομοθεσία και εκδίδει κανονισμούς και κανόνες των κρατικών συμβουλίων. Μετά την εξέταση των αναγκών τους και με την έγκριση της Ομοσπονδιακής Κυβέρνησης οι ασφαλιστικοί φορείς ατυχημάτων εκδίδουν τους δικούς τους κανόνες πρόληψης ατυχημάτων. Αξιωματούχοι των αρμόδιων κρατικών εποπτικών αρχών (στην περίπτωση αυτή, του ομόσπονδου κράτους) και των φορέων ασφάλισης ατυχημάτων έχουν την εποπτεία των επιχειρήσεων και παρέχουν συμβουλές. Η Κοινή Γερμανική Στρατηγική Υγείας και Ασφάλειας (GDA) αναπτύχθηκε από τις ομοσπονδιακές κυβερνήσεις, τις κρατικές κυβερνήσεις και τους ασφαλιστικούς φορείς ατυχημάτων με σκοπό τη διατήρηση, τη βελτίωση και την ανάπτυξη της ασφάλειας και της υγείας των ανθρώπων στην εργασία, μέσω μιας συμφωνημένης και συστηματικά

²⁰⁶Περισσότερες πληροφορίες στο: <http://www.bmas.de/EN/Home/home.html>, (τελ.επίσκεψη 3/11/2021).

²⁰⁷Περισσότερες πληροφορίες στο: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/AboutUs/aboutUs_node.html, (τελ.επίσκεψη 3/11/2021).

²⁰⁸Περισσότερες πληροφορίες στο: https://www.baua.de/EN/Home/Home_node.html, (τελ.επίσκεψη 3/11/2021).

²⁰⁹Περισσότερες πληροφορίες στο: http://www.gda-portal.de/EN/Home/Home_node.html, (τελ.επίσκεψη 3/11/2021).

²¹⁰http://www.gda-psyche.de/DE/Service/English/english_node.html;jsessionid=1BFA8C59D6A35101F8B7D94E3B3714EA (τελ.επίσκεψη 3/11/2021).

εφαρμοσμένης πολιτικής ασφάλειας και υγείας. Τα μέρη της GDA συντονίζουν τις δραστηριότητές τους στον τομέα της πρόληψης στο χώρο εργασίας με βάση τους από κοινού συμφωνημένους στόχους για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία.

3.7. Ισπανία

Στην Ισπανία, πριν είκοσι περίπου χρόνια, ήδη το 5% των εργαζομένων υπέφεραν από εχθρικές συμπεριφορές²¹¹ στο χώρο εργασίας τους. Ωστόσο, σύμφωνα με την 5^η εθνική έρευνα επί των εργασιακών συνθηκών (Fifth National Survey on Working Conditions²¹²), τα ποσοστά της ηθικής παρενόχλησης στην Ισπανία διαφοροποιούνται ανά περιοχή, κλάδους εργασίας και μεγέθους των επιχειρήσεων. Για παράδειγμα, στη Μαδρίτη, τα υψηλότερα ποσοστά mobbing σημειώνονται στον τομέα των υπηρεσιών καθώς και των εταιρειών με περισσότερους από 500 εργαζόμενους.

Προβλέψεις και αναφορές για την αντιμετώπιση του φαινομένου του mobbing στην Ισπανία, εντοπίζονται στο ισπανικό Σύνταγμα²¹³ (Constitución Española), στον Νόμο για την Πρόληψη Επαγγελματικού Κινδύνου²¹⁴ (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) και στον Ποινικό Κώδικα²¹⁵ (Código Penal). Ειδικότερα, η παρενόχληση στο χώρο εργασίας παραβιάζει τα ακόλουθα δικαιώματα σύμφωνα με το ισπανικό Σύνταγμα²¹⁶:

- Άρθρο 10: Το δικαίωμα στην αξιοπρέπεια του ατόμου, τα απαραβίαστα δικαιώματα που είναι εγγενή, η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας, ο σεβασμός του νόμου και των δικαιωμάτων των άλλων αποτελούν το θεμέλιο της πολιτικής τάξης και της κοινωνικής ειρήνης.
- Άρθρο 14: Οι Ισπανοί είναι ίσοι ενώπιον του νόμου, χωρίς καμία διάκριση με βάση τη γέννηση, τη φυλή, το φύλο, τη θρησκεία, τη γνώμη ή οποιαδήποτε άλλη προσωπική ή κοινωνική κατάσταση ή περίσταση.

²¹¹Mobbing_and_its_determinants_The_case_of_Spain.pdf, (τελ.επίσκεψη 6/11/2021).

²¹²Fifth National Survey on Working Conditions, Spain | Eurofound (europa.eu), (τελ. επίσκεψη 6/11/2021).

²¹³ Διαθέσιμο στο: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).

²¹⁴ Διαθέσιμο στο: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).

²¹⁵ Διαθέσιμο στο: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).

²¹⁶Legislación del mobbing enEspaña (fontelles.com), (τελ.επίσκεψη 6/11/2021).

- Άρθρο 15: Καθένας έχει δικαίωμα στη ζωή και τη σωματική και ηθική ακεραιότητα, χωρίς, σε καμία περίπτωση, να υποβληθεί σε βασανιστήρια ή απάνθρωπη ή εξευτελιστική μεταχείριση ή τιμωρία. Η θανατική ποινή καταργείται, εκτός εάν προβλέπεται από τους στρατιωτικούς ποινικούς νόμους για περιόδους πολέμου.
- Άρθρο 16: Η ιδεολογική, θρησκευτική και θρησκευτική ελευθερία των ατόμων και των κοινοτήτων διασφαλίζεται χωρίς κανέναν περιορισμό, στις εκφάνσεις της, από αυτόν που απαιτείται για τη διατήρηση της δημόσιας τάξης που προστατεύεται από το νόμο.
- Άρθρο 18: Το δικαίωμα στην τιμή, το προσωπικό και οικογενειακό απόρρητο και η εικόνα του εαυτού είναι εγγυημένο.

Στον νόμο για την Πρόληψη Επαγγελματικού Κινδύνου (νόμος 39/1997) βασική επιδίωξη ήταν η ανάπτυξη διάφορων προληπτικών δράσεων, σε συννοχή με τις αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την επίτευξη αυτού του στόχου προόδου με μια σταδιακή εναρμόνιση αυτών των συνθηκών στις διάφορες ευρωπαϊκές χώρες. Ως προς τούτο, επισημαίνονται τα ακόλουθα άρθρα:

- Άρθρο 4: Στο άρθρο 4.2, ως «επαγγελματικός κίνδυνος» νοείται η πιθανότητα να υποστεί ένας εργαζόμενος κάποια ζημία που προέρχεται από την εργασία. Προκειμένου να ταξινομηθεί ένας κίνδυνος από την άποψη της σοβαρότητάς του, θα αξιολογηθεί από κοινού η πιθανότητα να συμβεί η ζημία και η σοβαρότητά του.»
Άρθρο 4.3: Ασθένειες, παθολογίες ή τραυματισμοί που προκλήθηκαν ως αποτέλεσμα ή κατά την εργασία θα θεωρούνται ως "τραυματισμοί που σχετίζονται με την εργασία".
- Άρθρο 14: Τηρώντας το καθήκον προστασίας, ο εργοδότης πρέπει να εγγυάται την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων που βρίσκονται στην υπηρεσία του σε όλες τις πτυχές που σχετίζονται με την εργασία. Για τους σκοπούς αυτούς, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, ο εργοδότης θα προβαίνει στην πρόληψη των

επαγγελματικών κινδύνων λαμβάνοντας όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, με τις ειδικότητες που περιλαμβάνονται στα άρθρα που ακολουθούν ως προς τον κίνδυνο.

- Άρθρα 15 και 16: Ο εργοδότης θα εφαρμόζει τα μέτρα που συνιστούν το γενικό καθήκον πρόληψης που προβλέπεται στο προηγούμενο άρθρο, με στόχο την αποφυγή κινδύνων και την προσαρμογή της εργασίας στο άτομο, ιδίως όσον αφορά την επιλογή εξοπλισμού και μεθόδων εργασίας και παραγωγής, με σκοπό, τη μείωση της μονότονης και επαναλαμβανόμενης εργασίας και τη μείωση των επιπτώσεών της στην υγεία. Όταν έχει προκληθεί βλάβη στην υγεία των εργαζομένων ή προκύπτουν ενδείξεις ότι τα μέτρα πρόληψης είναι ανεπαρκή, ο εργοδότης διενεργεί σχετική έρευνα, προκειμένου να εντοπίσει τα αίτια αυτών των γεγονότων.

Σε αυτό το πλαίσιο, υιοθετήθηκε ένας κώδικας πρακτικής για τους επιθεωρητές εργασίας που είναι υπεύθυνοι για την επιβολή των κανονισμών υγείας και ασφάλειας, σχετικά με τη βία και την παρενόχληση, ο οποίος ορίζει γενικά τον εκφοβισμό ως: «...μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά με σκοπό ή ως αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου και τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος» (Κώδικας Πρακτικής για τους Ισπανούς Επιθεωρητές Εργασίας για τον Εκφοβισμό και τη Βία στην Εργασία 69/2009). Ο Κώδικας αυτός θεσπίζει επίσης τρία βασικά στοιχεία που συνιστούν τον εκφοβισμό:

α) οι πράξεις πρέπει να εκτελούνται με «το σκοπό ή το αποτέλεσμα» της παραβίασης των δικαιωμάτων του θύματος (δεν απαιτείται η επίδειξη της πρόθεσης του εκφοβιστή). Όπως στη Γαλλία, επομένως, σύμφωνα με το αστικό δίκαιο, για στοιχειοθετείται μια περίπτωση εκφοβισμού χρειάζεται μόνο να υπάρχει αιτιώδης σύνδεση μεταξύ της συμπεριφοράς και της προκύπτουσας βλάβης (Ισπανικό Συνταγματικό Δικαστήριο, 89/2005),

β) η συμπεριφορά να δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον για το θύμα, και

γ) η συμπεριφορά είναι επαναλαμβανόμενη και ικανή να βλάψει την υγεία του θύματος (Tribunal Supremo de Justicia Galicia, 30 Μαΐου 2005, AS 1515²¹⁷).

Στον ισπανικό Ποινικό Κώδικα, η παρενόχληση στο χώρο εργασίας θεωρείται ως ένα έγκλημα κατά της ηθικής ακεραιότητας και στον Οργανικό Νόμο 5/2010, της 22ας Ιουνίου, ο οποίος τροποποιεί τον Οργανικό Νόμο 10 / 1995, αναφέρεται στο προοίμιο XI, ότι η συμπεριφορά παρενόχλησης στο χώρο εργασίας ενοχοποιείται, νοούμενη ως ψυχολογική ή εχθρική, εφόσον θίγει την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητα του υπαλλήλου. Η παρενόχληση ρυθμίζεται ως μορφή εξαναγκασμού που, εάν αποδειχθεί, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης από έξι μήνες έως δύο χρόνια, σύμφωνα με το άρθρο 173 του Ποινικού Κώδικα²¹⁸²¹⁹. Τα απαραίτητα στοιχεία του ποινικού αδικήματος του εκφοβισμού είναι:

- επαναλαμβανόμενες πράξεις (αυτή η απαίτηση έχει διαμορφωθεί περαιτέρω από τη νομολογία),
- εχθρική ή ταπεινωτική μεταχείριση που δημιουργεί σοβαρή βλάβη στο θύμα· πρέπει να διαπράττεται από ανώτερο προς κάποιον κατώτερο στην ιεραρχία (αυτό αποκλείει την «οριζόντια» παρενόχληση όπου οι συνάδελφοι ή οι συνομήλικοι κακομεταχειρίζονται ο ένας τον άλλον ή η αντίστροφη κάθετη παρενόχληση όπου το θύμα είναι ο προϊστάμενος),
- και να γίνεται επί σκοπώ (η παρενόχληση από αμέλεια δεν τιμωρείται).

²¹⁷ Διαθέσιμη στο:

[https://www.poderjudicial.es/search/documento/TS/8768931/vigencia%20temporal%20\(ley%20pena%20l\)/20190523](https://www.poderjudicial.es/search/documento/TS/8768931/vigencia%20temporal%20(ley%20pena%20l)/20190523), (τελ. επίσκεψη 7/8/2023).

²¹⁸ Συγκεκριμένα στο άρθρο 173.1 παρ.2 αναφέρεται ότι: «Όσοι εργάζονται στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα εκμεταλλεζόμενοι την ανώτερη θέση τους και εκτελούν εναντίον άλλου ατόμου επαναλαμβανόμενες εχθρικές ή ταπεινωτικές πράξεις που χωρίς να συνιστούν εξευτελιστική μεταχείριση συνεπάγονται σοβαρή παρενόχληση του θύματος».

²¹⁹ Διαθέσιμο στο:

https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaTematica/DocumentacionPublicaciones/Documents/Criminal_Code_2016.pdf, (τελ.επίσκεψη 7/12/2023).

Ωστόσο, υπάρχουν ερωτήματα σχετικά με την αποτελεσματικότητα αυτού του νέου νόμου, δεδομένου ότι οι ποινικές διαδικασίες είναι πολύ αργές και γενικά διαρκούν τουλάχιστον τρία χρόνια. Οι ποινικές κυρώσεις που αφορούν τον εκφοβισμό περιλαμβάνουν φυλάκιση έξι μηνών έως δύο ετών.

Από αστικής σκοπιάς, είναι διαθέσιμα τα ακόλουθα ένδικα μέσα: (α) αξιώσεις που αφορούν απολύσεις που προέκυψαν λόγω mobbing· και (β) διαταγή/ απόφαση ακύρωσης οποιασδήποτε καταγγελίας ή άλλων μέτρων που λαμβάνονται για λόγους που εισάγουν διακρίσεις. Εκτός από τις αγωγές που ασκούνται από υπαλλήλους που υφίστανται εκφοβισμό, οι εργοδότες διατρέχουν τον κίνδυνο να τους επιβληθούν κυρώσεις από την ισπανική Διοίκηση, όπου διαπιστώνεται από τους Επιθεωρητές Εργασίας ότι έχει πληγεί η αξιοπρέπεια του εργαζομένου μέσω πράξεων εκφοβισμού. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικά πρόστιμα που κυμαίνονται από 6.251 € έως 187.515 € για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας και από 2.046 € έως 819.780 € για παραβίαση των κανονισμών υγείας και ασφάλειας. Οι επιθεωρητές εργασίας μπορούν επίσης να κινήσουν διαδικασίες για την επιβολή προσαύξησης της τάξεως του 30-50% επί του κόστους εισφορών για την κοινωνική ασφάλιση του υπαλλήλου που υπέστη εκφοβισμό, εάν η βλάβη που υπέστη προκλήθηκε «αποκλειστικά» κατά την εκτέλεση της εργασίας και ένεκα αυτής (Ισπανικός νόμος περί κοινωνικής ασφάλισης, άρθρο 115.2.). Τέλος, ο εκφοβισμός μπορεί να οδηγήσει σε πρόσθετη ευθύνη κοινωνικής ασφάλισης, καθόσον εάν αποδειχτεί ότι ο εργοδότης είναι ένοχος για άσκηση εκφοβισμού, είναι υπόχρεος να καταβάλλει μεταξύ 30-50% της συνολικής επιδότησης αναπηρίας ενός τραυματισμένου εργαζόμενου, για τους τραυματισμούς που προκλήθηκαν ένεκα της υπηρεσίας/ εργασίας και που, εν τέλει, οφείλονται στην αδυναμία του εργοδότη να αποτιμήσει και να αντιμετωπίσει σωστά τον κίνδυνο.

Δυνάμει της απόφασης του Υπουργείου Εδαφικής Πολιτικής και Δημόσιας Διοίκησης, το 2011, η κυβέρνηση ενέκρινε κανονισμό για τη ρύθμιση της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σε δημόσιους φορείς, παρέχοντας τη δυνατότητα ηλεκτρονικής υποβολής αναφοράς παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με αυτόν τον κανονισμό ως παρενόχληση στο χώρο εργασίας θεωρείται:

- Να μένει ο εργαζόμενος συνεχώς χωρίς ουσιαστική απασχόληση, ή να μην υπάρχει συνεννόηση, χωρίς καμία αιτία που να το δικαιολογεί.
- Να μην διατίθενται τα κατάλληλα μέσα στον εργαζόμενο προκειμένου να διεκπεραιώσει την εργασία του.
- Να απασχολείται με αντικείμενα που δεν έχουν παραγωγική αξία.
- Να υπάρχουν αντίποινα κατά των εργαζομένων που έχουν υποβάλει καταγγελίες, αναφορές ή αιτήματα στον οργανισμό ή εναντίον εκείνων που έχουν συνεργαστεί με τους καταγγέλλοντες.
- Ο εργαζόμενος επανειλημμένα να δέχεται επιπλήξεις, να είναι δέκτης προσβλητικής συμπεριφοράς, να διαδίδονται ψευδείς φήμες για την εργασία ή την προσωπική του ζωή.

Επιπλέον, με το άρθρο 4 της ισπανικής "Estatuto de los Trabajadores" [Act on Employees]²²⁰ τονίζεται για ακόμη μια φορά, η σημασία του σεβασμού της ιδιωτικότητας και της αξιοπρέπειας του υπαλλήλου. Αν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με τα διαλαμβανόμενα σε αυτή τη διάταξη, μπορεί να του επιβληθεί πρόστιμο μεταξύ 3.000 και 90.000 €.

Συμπερασματικά, στην Ισπανία η νομοθεσία για την αντιμετώπιση του mobbing κινείται σε δύο κατευθύνσεις: (α) αντιμετώπιση του εκφοβισμού σύμφωνα με το ισπανικό αστικό δίκαιο· και (β) αντιμετώπιση του εκφοβισμού σε σχέση με τα προστατευμένα χαρακτηριστικά αποδίδοντας ποινική ευθύνη για αυτό. Ως προς τούτο αξίζει να παραθέσουμε μερικά ενδεικτικά παραδείγματα εκφοβισμού στο χώρο εργασίας στην Ισπανία:

- Το Ανώτατο Δικαστήριο της Ισπανίας διέταξε τη δημοτική κυβέρνηση της Κορίας να πληρώσει 4.500 ευρώ ως αποζημίωση σε έναν υπάλληλο που αναγκάστηκε να εργαστεί σε υπόγειο, χωρίς φως και αερισμό.

²²⁰ Διαθέσιμο στο: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).

- Το Ανώτατο Δικαστήριο της Ισπανίας διέταξε μια εταιρεία εργαλείων να πληρώσει 14.000 ευρώ για «προκατειλημμένη ψυχολογική πίεση» και άλλα 30.000 ευρώ ως αποζημίωση για ψυχολογικές βλάβες σε έναν υπάλληλο, που αναγκάστηκε να κάνει εργασία που δεν εμπίπτει στην περιγραφή της θέσης του και ήταν κατώτερη των προσόντων του.

Τέλος, να αναφέρουμε ότι το focal point για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία στην Ισπανία και η πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων ρυθμίζεται από το νόμο 31/95 και τους συμπληρωματικούς κανονισμούς του. Οι δημόσιες αρχές ηγούνται της πολιτικής στον τομέα της πρόληψης επαγγελματικών κινδύνων για την προώθηση και βελτίωση των συνθηκών εργασίας, τον έλεγχο των δραστηριοτήτων της Δημόσιας Διοίκησης με αρμοδιότητες σε θέματα πρόληψης και τη συμμετοχή εργοδοτών και εργαζομένων σε αυτές τις δραστηριότητες, μέσω των αντιπροσωπευτικών τους οργανώσεων. Φορείς της Δημόσιας Διοίκησης με αρμοδιότητα σε επαγγελματικά θέματα εκτελούν τα ακόλουθα καθήκοντα: τεχνικές συμβουλές, επιτήρηση και έλεγχος εφαρμογής της νομοθεσίας περί επαγγελματικών κινδύνων και επιβολή κυρώσεων για παραβάσεις του νόμου. Το Εθνικό Ινστιτούτο για την Ασφάλεια, την Υγεία και την Ευημερία στην Εργασία (National Institute for Safety, Health and Wellbeing at Work-INSSBT²²¹) είναι ο επιστημονικός και τεχνικός φορέας της Γενικής Διοίκησης του Κράτους. Όσον αφορά τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ειδικότερα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία και το δίκτυό του, λειτουργεί ως το εθνικό focal point, για να εγγραφεί τον συντονισμό και τη διάδοση των πληροφοριών σε εθνικό επίπεδο.

²²¹ Περισσότερες πληροφορίες στο:
<https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/instituto-nacional-de-seguridad-salud-y-bienestar-en-el-trabajo-inssbt-national-institute-for-safety-health-and-wellbeing-at-work-spain-103065>, (τελ. επίσκεψη 7/8/2023).

3.8. Ιρλανδία

Στο ιρλανδικό δίκαιο δεν υπάρχουν διατάξεις που να αναφέρονται ειδικά στον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας, χωρίς αυτό όμως να σημαίνει ότι δεν είναι γνωστό το φαινόμενο στη Δημοκρατία της Ιρλανδίας. Στις 21 του Σεπτεμβρίου 1999, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο του mobbing στον εργασιακό χώρο, ο Υπουργός Επιχειρήσεων, Εμπορίου και Απασχόλησης, κ. Tom Kitt, ξεκίνησε επίσημα μια Task Force η οποία ήταν επιφορτισμένη με αυτό το σκοπό. Ο ορισμός που έδωσε αυτή η Task Force, το 2001, για τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας είναι ο ακόλουθος: *«Ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας είναι η επαναλαμβανόμενη ακατάλληλη συμπεριφορά, άμεση ή έμμεση, προφορική, φυσική ή άλλη, που διεξάγεται από ένα ή περισσότερα άτομα εναντίον άλλου ή άλλων, στον τόπο εργασίας ή/και κατά τη διάρκεια της εργασίας, που θα μπορούσε λογικά να θεωρηθεί ότι υπονομεύει το δικαίωμα του ατόμου στην αξιοπρέπεια στο χώρο εργασίας. Ένα μεμονωμένο περιστατικό της αναξιοπρεπούς συμπεριφοράς, μπορεί να είναι ένα προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου στην εργασία, αλλά ως εφάπαξ περιστατικό δεν θεωρείται εκφοβισμός²²²»*.

Ωστόσο τα βασικά συμπεράσματα της έκθεσης της Taskforce είναι τα ακόλουθα:

- επισημαίνεται ότι ιδιαίτερα στην κεντρική και βόρεια Ευρώπη, είχαν αναπτυχθεί πολλές πρωτοβουλίες για την πρόληψη και τη μείωση των συνεπειών της βίας και πολύ λιγότερη προσπάθεια είχε διοχετευθεί για την πρόληψη της ψυχολογικής βίας.
- και για τους δύο τύπους βίας, κάθε προσέγγιση που εστιάζει στην πρόληψη, στην προστασία και στη θεραπεία είναι πιο πιθανό να είναι επιτυχής όταν συμμετέχει πλήρως το εργατικό δυναμικό σε όλα τα στάδια της διαδικασίας παρέμβασης.
- υπήρξε ένας έντονος προβληματισμός σχετικά με το ζήτημα εάν η παρενόχληση ψυχολογικού χαρακτήρα αντιστοιχεί στους όρους

²²²Report-of-the-Expert-Advisory-Group-on-Workplace-Bullying-2005-.pdf (enterprise.gov.ie), σελ.11, (τελ.επίσκεψη 8/10/2021).

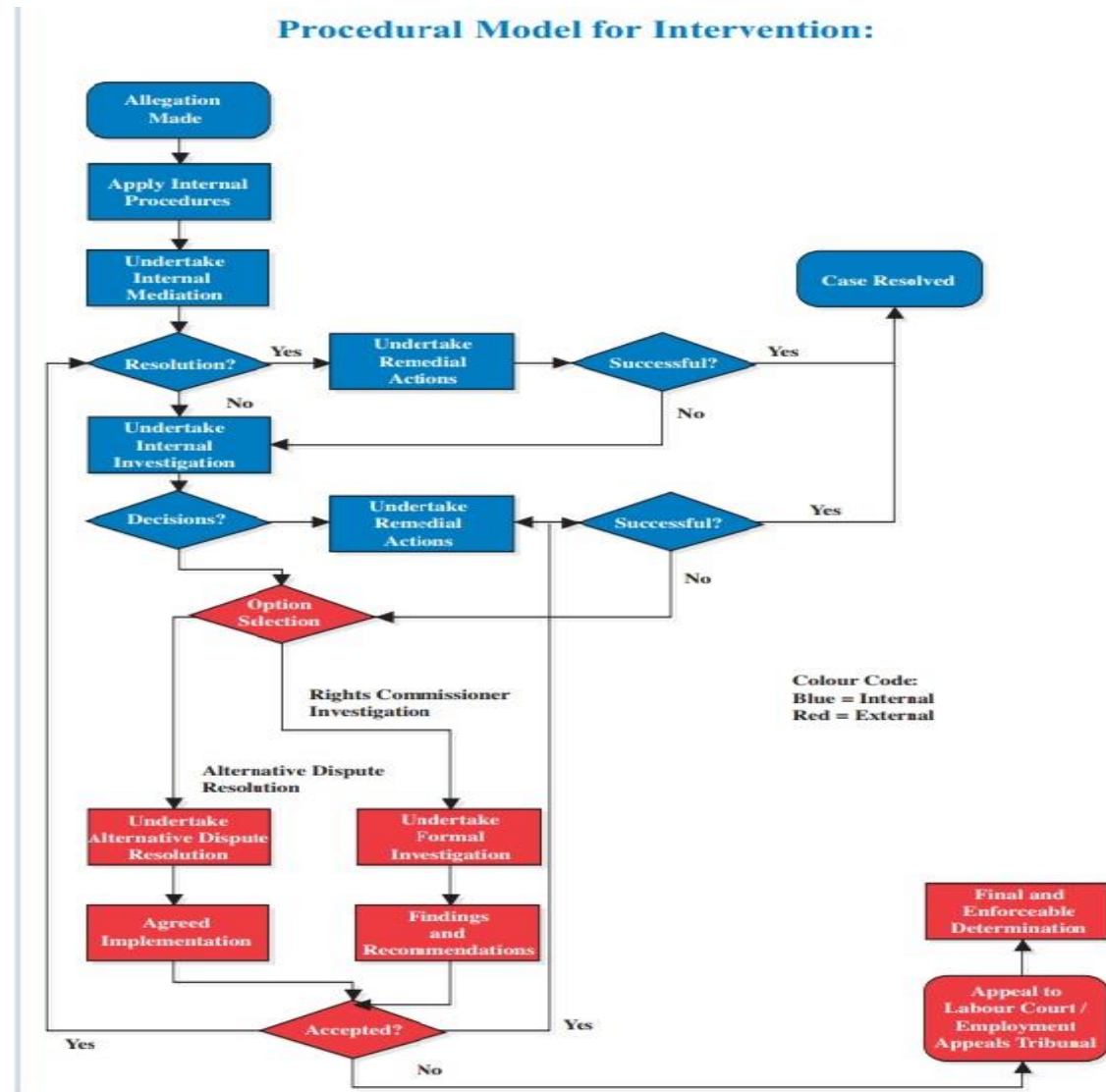
«εκφοβισμός» και «mobbing» και εάν θα πρέπει να θεωρείται κίνδυνος που σχετίζεται με την εργασία, ίση σε σημασία με άλλους κινδύνους στο εργασιακό περιβάλλον, όπως ως σωματική βία.

Εν συνεχεία, αφού τονιζόταν η έλλειψη μιας κοινά αποδεκτής και εφαρμόσιμης δέσμης μέτρων για την αντιμετώπιση του φαινομένου σε ευρωπαϊκό επίπεδο, προτεινόταν οι ακόλουθες αλλαγές σε τέσσερις βασικούς τομείς:

- να υπάρξει νομοθετική ρύθμιση ώστε να ενσωματωθεί σχετική αναφορά και πρόβλεψη πρόληψης-αντιμετώπισης του εκφοβισμού σε όλες τις δηλώσεις ασφάλειας των εργοδοτών και να εφαρμόζονται κατάλληλες πολιτικές και διαδικασίες σε κάθε χώρο εργασίας.
- όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως εργοδότη ή εργασιακού καθεστώτος, να εμπίπτουν στο πεδίο αρμοδιότητας των συστάσεων της εν λόγω Taskforce.
- όλα τα άτομα του εργατικού δυναμικού, είτε οι μόνιμοι είτε οι με σύμβαση παροχής υπηρεσιών υπάλληλοι, πρέπει να υπόκεινται στις πολιτικές και τις διαδικασίες που έχει υιοθετήσει ο φορέας απασχόλησης αναφορικά με τον εκφοβισμό.
- οι αποφάσεις του οικείου Εφετείου ή του Δικαστηρίου, σχετικά με περιπτώσεις εκφοβισμού, θα πρέπει να είναι δεσμευτικές και εκτελεστές.

Προτάθηκε λοιπόν η εφαρμογή ενός τυπικού, ρεαλιστικού μοντέλου, σύμφωνα με το οποίο η καταγγελία για εκφοβισμό θα πρέπει να αντιμετωπίζεται πρώτα στον εργασιακό χώρο και μόνο όταν αυτό θα αποτυγχάνει θα επεμβαίνει το κράτος. Το μοντέλο αυτό θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί τόσο από τους εργοδότες όσο και από το κράτος, για να υλοποιηθούν συνεκτικές δράσεις έναντι καταγγελιών σχετικών με τον εκφοβισμό. Προκειμένου αυτό να καταστεί εφικτό θα πρέπει να γίνει νομοθετική πρόταση. Συμπερασματικά, η Taskforce πρότεινε την εφαρμογή ενός μοντέλου που βασιζόταν σε τρία στοιχεία, αυτό της πρόληψης, της παρέμβασης και της επίλυσης. Είναι ένα μοντέλο δύο φάσεων (α) σε επίπεδο χώρου

εργασίας που απεικονίζεται με το μπλε τμήμα στο ακόλουθο διάγραμμα και (β) σε επίπεδο κρίσης που απεικονίζεται με το κόκκινο τμήμα.



Εικόνα 20 Procedural Model of Intervention-Ireland. Πηγή: Report of the Expert Advisory Group on Workplace Bullying, σελ.31, [report-of-the-expert-advisory-group-on-workplace-bullying-2005-.pdf](#) (enterprise.gov.ie) , τελ.επίσκεψη 7/8/2023.

Όσα αναφέρθηκαν ανωτέρω επικαιροποιήθηκαν με τον νέο κώδικα πρακτικής για την πρόληψη του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας²²³. Ο Κώδικας παρέχει έναν επικαιροποιημένο ορισμό του τί είναι «εκφοβισμός» δίνοντας κυρίως έμφαση στο τι δεν αποτελεί εκφοβισμό. Για παράδειγμα, το να εκφράζονται έντονα διαφορετικές απόψεις στο εργασιακό περιβάλλον, που όμως ανατροφοδοτούν εποικοδομητικά το διοικείν, δεν αποτελεί εκφοβισμό. Στη συνέχεια καθορίζονται τα βήματα που πρέπει να λάβουν οι εργοδότες για να αποτρέψουν τον εκφοβισμό, όπως η καλή ηγεσία, καθώς και τα μέτρα που πρέπει να λάβουν για τη διερεύνηση κάθε καταγγελίας.

Σε σχέση με την πρόληψη του εκφοβισμού, ο νέος κώδικας λέει ότι οι εργοδότες πρέπει να επικεντρωθούν στα εξής:

- Ανάπτυξη κατάλληλης πολιτικής καταπολέμησης του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας σε συνεννόηση με τους εργαζόμενους.
- Προώθηση και ενίσχυση μιας θετικής κουλτούρας στο χώρο εργασίας.
- Παροχή κατάλληλης εκπαίδευσης για όσους διαχειρίζονται παράπονα και διαχειριστές.

Αναφορικά με τη διαδικασία των καταγγελιών, ο νέος κώδικας ορίζει ότι θα πρέπει να:

- οριστεί ένα άτομο επικοινωνίας, με το οποίο οι εργαζόμενοι να μπορούν να επικοινωνήσουν εάν έχουν βάσιμες υποψίες ότι υφίστανται εκφοβισμό (όπου είναι εφικτό).

²²³ Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work ,ο οποίος εφαρμόζεται από 23/12/2020.pdf(irishtatutebook.ie), (τελ. επίσκεψη 8/10/2021).

- εξεταστεί η δυνατότητα εσωτερικής ή εξωτερικής διαμεσολάβησης (ο κώδικας δίνει έμφαση στα οφέλη από αυτό σε πρώιμο στάδιο).
- υπάρχει άμεση παρέμβαση από τον εργοδότη/φορέα απασχόλησης.
- ακολουθηθεί μια άτυπη διαδικασία καταγγελίας, συμπεριλαμβανομένης μιας αρχικής φάσης, κατά την οποία ο εργαζόμενος γνωστοποιεί, αρχικά, το ζήτημα σε ανωτέρω ιεραρχικά επίπεδο από αυτόν, ακολουθούμενο από ένα δεύτερο στάδιο στο οποίο ο αρμόδιος προς τούτο εξετάζει την περίπτωση.
- δημιουργηθεί μια επίσημη διαδικασία (όπου απαιτείται) που να περιλαμβάνει τα ακόλουθα στάδια: (1) γραπτή επίσημη καταγγελία, (2) έρευνα από ορισμένο διαχειριστή ή ανεξάρτητο τρίτο μέρος, (3) δικαίωμα προσφυγής, (4) ολοκλήρωση της επίσημης διαδικασίας και παρακολούθηση.

Ο κώδικας αυτός καθορίζει ρητά τον ρόλο της Αρχή της Υγείας και Ασφάλειας- Health and Safety Authority²²⁴ (HAS) και της Επιτροπής Σχέσεων στο Χώρο Εργασίας-Workplace Relation Commission²²⁵ (WRC) στην αντιμετώπιση καταγγελιών. Οι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλουν καταγγελία για εκφοβισμό στην HSA, η οποία μπορεί να εκτιμήσει εάν η καταγγελία τους, πράγματι αφορά εκφοβισμό. Εάν ένας εργαζόμενος είναι δυσαρεστημένος με τις ενέργειες που έχει κάνει ο εργοδότης του αναφορικά με την εξέλιξη της διαδικασίας της καταγγελίας του, η HSA μπορεί να εκτιμήσει εάν αυτά τα βήματα που ακολουθήθηκαν ήταν επαρκή. Ένα άτομο που κατηγορείται για εκφοβισμό μπορεί παρόμοια να υποβάλει καταγγελία στην HSA εάν δεν είναι ικανοποιημένος με τον χειρισμό του θέματος από τον εργοδότη.

²²⁴ Περισσότερες πληροφορίες στο: <https://www.hsa.ie/eng/>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).

²²⁵ Περισσότερες πληροφορίες στο: <https://www.workplacerelations.ie/en/>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).

Εάν η HSA διαπιστώσει ότι ο εργοδότης απέτυχε να ενεργήσει εύλογα, μπορεί να εκδώσει μέτρα επιβολής. Αυτό μπορεί να κυμαίνεται από προφορικές ή γραπτές συμβουλές έως μια «ειδοποίηση»(notice) βελτίωσης - ή ακόμη και αποστολή αρχείου στον Διευθυντή της Εισαγγελίας (Director of Public Prosecution-DPP) για απόφαση σχετικά με το εάν ο εργοδότης θα πρέπει να διωχθεί για αδυναμία προστασίας των ενδιαφερόμενων εργαζομένων για θέματα εκφοβισμού.

Το WRC μπορεί να παρέχει διαμεσολάβηση στο χώρο εργασίας ή οι εργαζόμενοι να υποβάλουν καταγγελία για εμπορικές διαφορές σύμφωνα με τη νομοθεσία της Ιρλανδίας για τις βιομηχανικές σχέσεις. Τόσο ο εργοδότης όσο και ο εργαζόμενος πρέπει να συναινέσουν σε διαμεσολάβηση ή καταγγελία εμπορικής διαφοράς. Οποιαδήποτε σύσταση, ως αποτέλεσμα καταγγελίας εμπορικής διαφοράς, δεν είναι δεσμευτική για τα μέρη. Η μη τήρηση του νέου κώδικα δεν αποτελεί από μόνη της αδίκημα, αλλά αποτελεί αποδεικτικό στοιχείο και μπορεί να ληφθεί υπόψη από το WRC σε οποιεσδήποτε αξιώσεις σχετικά με τον εκφοβισμό ή από τα δικαστήρια σε οποιαδήποτε δίωξη για παραβίαση των νόμων υγείας και ασφάλειας σχετικά με τον εκφοβισμό.

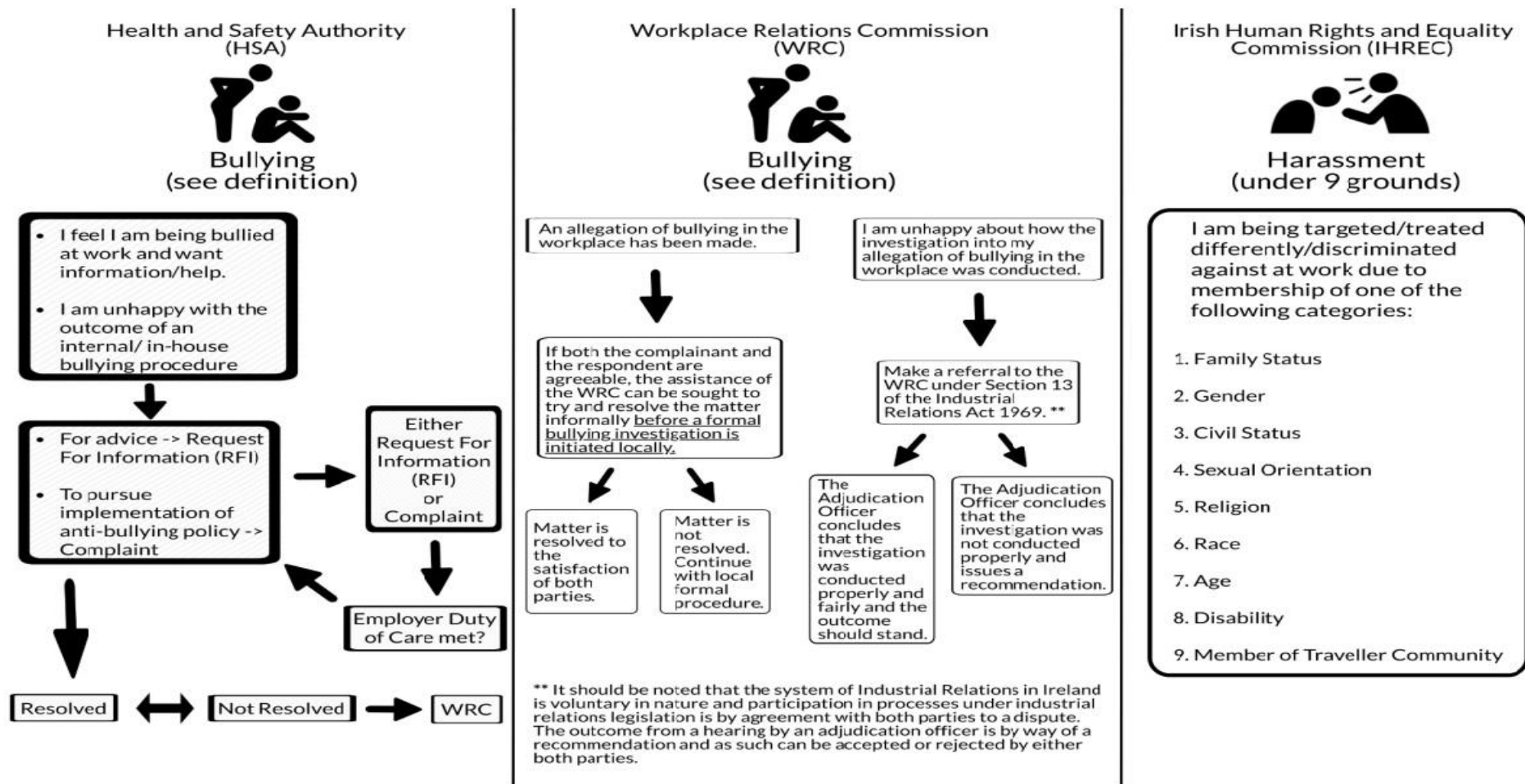
Πρέπει να αναφερθεί ότι υπάρχει ένας ξεχωριστός Κώδικας Πρακτικής για τη σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στην εργασία (Code of Practice on Sexual Harassment and Harassment at Work, 2007)²²⁶, τον οποίο οι εργοδότες πρέπει να λάβουν υπόψη όταν αντιμετωπίζουν θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης που αφορούν στο/στη(ν) φύλο, φυλή, θρησκεία, αναπηρία, αστική κατάσταση, οικογενειακή κατάσταση, σεξουαλικός προσανατολισμός και ηλικία²²⁷. Εν κατακλείδι, η κύρια σημασία του νέου Κώδικα είναι να ανανεώσει και να ενισχύσει το μήνυμα ότι οι εργοδότες πρέπει να λάβουν σοβαρά υπόψη τις

²²⁶Η παρενόχληση ορίζεται στο τμήμα 14Α (7) των Πράξεων Ισότητας στην Απασχόληση (Employment Equality Acts)1998-2015, Sexual Harassment and Harassment in the Workplace - IHREC - Irish Human Rights and Equality Commission, (τελ. επίσκεψη 8/10/2021).

²²⁷Οι Πράξεις Ισότητας στην Απασχόληση (Employment Equality Acts)1998-2015 ορίζουν την παρενόχληση ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με οποιονδήποτε από τους 9 λόγους διακρίσεων. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι κάθε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης. Και στις δύο περιπτώσεις ορίζεται ως συμπεριφορά που έχει σκοπό ή αποτέλεσμα να παραβιάσει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου και να δημιουργήσει ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, εξευτελιστικό ή προσβλητικό περιβάλλον για το άτομο και απαγορεύεται σύμφωνα με τις Πράξεις, Sexual Harassment and Harassment in the Workplace - IHREC - Irish Human Rights and Equality Commission, (τελ. επίσκεψη 8/10/2021).

καταγγελίες για εκφοβισμό, διαφορετικά οι επιζήμιες επιπτώσεις για την επιχείρησή τους και τους ανθρώπους που απασχολεί μπορεί να είναι βαθιές.

6.3 Role of HSA & WRC in the Prevention of Workplace Bullying



Εικόνα 21 Διαδικασίες πρόληψης της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο στην Ιρλανδία. Πηγή: S.I. No. 674/2020 - Industrial Relations Act 1990 (Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work) Order 2020, <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2020/si/674/made/en/print>, τελ.επίσκεψη 7/8/2023.

3.8. Αγγλία

Στη Μεγάλη Βρετανία όπως και στην Ιρλανδία δεν υπάρχει νομοθετική ρύθμιση, αλλά καταρτίζονται κώδικες καλής πρακτικής, καθορίζονται ποινές και εκδίδονται οδηγίες για την πρόληψη του φαινομένου. Με άλλα λόγια, το mobbing στην αγγλική πρακτική αποτελεί ένα έγκλημα που συνίσταται από μια σειρά βίαιων ή μισαλλόδοξων συμπεριφορών εναντίον ενός υπαλλήλου και διενεργείται είτε από τον εργοδότη είτε από συναδέλφους, εφόσον διαταράσσει τις συνήθεις εργασιακές συνθήκες.

Γενικότερα, σύμφωνα με τη βρετανική νομοθεσία, είναι αδίκημα να απλώνεις το χέρι σου σε άλλο άτομο χωρίς τη συγκατάθεσή του. Υπάρχουν διαβαθμίσεις όμως στο τι είναι επίθεση, ανάλογα της σοβαρότητας του τραυματισμού του θύματος και των συνθηκών που έγινε η επίθεση αυτή. Επιπλέον, η νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια εφαρμόζεται και στην περίπτωση της λεκτικής κακοποίησης, ακριβώς όπως θα εφαρμοζόταν σε κάθε άλλη περίπτωση κινδύνου στον εργασιακό χώρο.

Κατά γενικό κανόνα, οι εργοδότες έχουν «καθήκον φροντίδας» για όλους τους εργαζομένους τους. Αν η αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου διαταραχθεί – για παράδειγμα, μέσω παρενόχλησης και βίας στην εργασία – τότε ο υπάλληλος μπορεί να παραιτηθεί και να διεκδικήσει την απόλυσή του για λόγους αθέτησης της σύμβασης. Περαιτέρω, οι εργαζόμενοι που δέχονται επιθέσεις, απειλές ή κακοποίηση στην εργασία μπορούν να χρησιμοποιήσουν ένδικα μέσα και να αξιώσουν αποζημιώσεις κατά του εργοδότη ή ιδιωτών.

Ο νόμος του 1974 για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (Health and Safety at Work etc Act²²⁸) επιβάλλει σε όλους τους εργοδότες να διασφαλίζουν την υγεία, την ασφάλεια και την ευημερία των εργαζομένων τους. Εάν δεν το κάνουν αυτό, παραβιάζουν τα δικαιώματα ενός ατόμου, όπως αυτά απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας του. Επιπλέον, ο νόμος περί εργασιακών σχέσεων (Employment

²²⁸ Διαθέσιμος στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

Relations Act²²⁹) περιέχει μια διάταξη που παρέχει στους εργαζόμενους το δικαίωμα να συνοδεύονται στις πειθαρχικές ακροάσεις και τις ακροάσεις παραπόνων από συνάδελφο ή συνδικαλιστικό στέλεχος της επιλογής τους. Ακολούθως, οι εργαζόμενοι που επιλέγουν να ασκήσουν το δικαίωμά τους, προστατεύονται από την ενδεχόμενη θυματοποίηση που μπορεί να υποστούν από τον εργοδότη τους, λόγω της καταγγελίας περιστατικού εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο.

Σύμφωνα με το κοινό δίκαιο, και κατόπιν της υπόθεσης Walker κατά Northumberland County Council²³⁰, ένας υπάλληλος μπορεί να λάβει αποζημίωση για ψυχιατρική βλάβη που υπέστη, ως αποτέλεσμα εργασιακού στρες. Πέραν αυτών όμως, ο εκφοβισμός (bullying), στο Ηνωμένο Βασίλειο, δεν είναι παράνομος, αλλά η παρενόχληση (harassment) είναι. Αυτή συμβαίνει όταν η ανεπιθύμητη συμπεριφορά σχετίζεται με ένα από τα ακόλουθα: (α) ηλικία, (β) φύλο, (γ) αναπηρία, (δ) επανατοποθέτηση φύλου, (ε) γάμος ή σύμφωνο συμβίωσης, (στ) εγκυμοσύνη και μητρότητα. (ζ) φυλή, (η) θρησκεία ή πίστη, (θ) σεξουαλικός προσανατολισμός.

Στην περίπτωση της παρενόχλησης, ο εργαζόμενος:

Α) θα πρέπει να εξετάσει αν μπορεί να λύσει το πρόβλημα «ανεπίσημα», δηλαδή να επιλυθεί η υπόθεσή του στο εσωτερικό του φορέα του ή της επιχείρησης που απασχολείται. Στη λογική αυτή, θα πρέπει να απευθυνθεί είτε στον προϊστάμενο, είτε στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού (HR), είτε σε κάποιον εκπρόσωπο συνδικαλιστικής οργάνωσης, προκειμένου να επιλυθεί το ζήτημα.

Β) Εάν αυτό δεν ευοδώσει, μπορεί να κάνει επίσημη καταγγελία χρησιμοποιώντας τη διαδικασία παραπόνων του εργοδότη του.

Γ) Αν εξακολουθεί να παρενοχλείται παρά τις προαναφερθείσες ενέργειες, μπορεί να προσφύγει νομικά στο αρμόδιο δικαστήριο (employment tribunal). Μπορεί

²²⁹ Διαθέσιμος στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1999/26/contents>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

²³⁰ Walker v Northumberland County Council (lawteacher.net), (τελ.επίσκεψη 23/11/2021).

επίσης να απευθυνθεί στην Acas²³¹, ο οποίος έχει εκδώσει και σχετικά ενημερωτικά εγχειρίδια επί του θέματος²³².

Από την άλλη, οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι για την πρόληψη του εκφοβισμού και της παρενόχλησης καθώς και για κάθε παρενόχληση που υφίστανται οι υπάλληλοί τους.

Οι πολιτικές κατά του εκφοβισμού και της παρενόχλησης μπορούν να συμβάλουν στην πρόληψη προβλημάτων. Η συμβολή της Acas και εδώ είναι σημαντική καθώς έχει δημιουργήσει ένα εγχειρίδιο για τους εργοδότες στο οποίο περιλαμβάνονται συμβουλές για τη χάραξη πολιτικής, καθώς και τον τρόπο αναγνώρισης, αντιμετώπισης και πρόληψης του εκφοβισμού και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο²³³.

Συνοπτικά το νομικό πλαίσιο στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι το ακόλουθο:

Α. Υγεία και ασφάλεια – ευθύνες εργοδότη

- The Health and Safety at Work etc Act 1974 (HSWA)²³⁴ – οι εργοδότες έχουν τη νομική υποχρέωση βάσει του παρόντος νόμου να διασφαλίζουν, στο μέτρο που είναι εύλογο πρακτικά, την υγεία, την ασφάλεια και την ευημερία των εργαζομένων τους στον εργασιακό χώρο.
- (α) Κανονισμοί Εκπροσώπων Ασφαλείας και Επιτροπών Ασφαλείας 1977; και (β) την Υγεία και την Ασφάλεια (Διαβούλευση με τους Εργαζόμενους) Κανονισμοί 1996 (Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977²³⁵, (b) the Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996²³⁶, όπως ισχύουν – Οι εργοδότες πρέπει να ενημερώνουν και να διαβουλεύονται με τους εργαζόμενους εγκαίρως για θέματα που αφορούν

²³¹ Βλ. σελ. 82 της παρούσας διατριβής.

²³² Understanding the type of treatment you're experiencing: If you're treated unfairly at work - Acas, (τελ.επίσκεψη 10/01/2022).

²³³ Understanding bullying, harassment and discrimination: Handling a bullying, harassment or discrimination complaint at work - Acas, (τελ.επίσκεψη 10/01/2022).

²³⁴ Διαθέσιμος στο: <https://www.hse.gov.uk/legislation/hswa.htm>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

²³⁵ Διαθέσιμος στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1977/500/contents/made>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

²³⁶ Διαθέσιμος στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1996/1513/contents/made>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

την υγεία και την ασφάλειά τους. Εκπρόσωποι των εργαζομένων, μπορούν να κάνουν παρεμβάσεις στον εργοδότη τους για θέματα που επηρεάζουν την υγεία και την ασφάλεια αυτών που εκπροσωπούν.

- Η αναφορά τραυματισμών, ασθενειών και επικίνδυνων περιστατικών (The Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations - RIDDOR²³⁷), όπως ισχύει - Οι εργοδότες πρέπει να ειδοποιήσουν την αρμόδια αρχή σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, το οποίο είχε ως αποτέλεσμα το θάνατο οποιουδήποτε εργαζομένου, το σοβαρό τραυματισμό του ή την ανικανότητά του για παροχή κανονικής εργασίας για τρεις ή περισσότερες ημέρες. Αυτό περιλαμβάνει οποιαδήποτε πράξη μη συναινετικής σωματικής βίας που διαπράττεται σε άτομο στην εργασία.

- Κανονισμοί Διαχείρισης Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία 1999 (The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999²³⁸), όπως ισχύουν – βάσει αυτού του νόμου, οι εργοδότες πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους κινδύνους για τους εργαζόμενους (συμπεριλαμβανομένου του κινδύνου της εύλογα προβλέψιμης βίας)· να καθοριστεί το πόσο σημαντικοί είναι αυτοί οι κίνδυνοι, να αποφασιστεί ο τρόπος πρόληψης και ελέγχου των κινδύνων αυτών και να αναπτυχθεί ένα σαφές σχέδιο διαχείρισης.

- The Corporate Manslaughter²³⁹ and Corporate Homicide²⁴⁰ Act 2007²⁴¹, όπως ισχύει – εισήγαγε νέο αδίκημα, έτσι ώστε οι εταιρείες και οι οργανισμοί να μπορεί να κριθούν ένοχοι για ανθρωποκτονία όταν, ως αποτέλεσμα της σοβαρής αποτυχίας διαχείρισης της υγείας και της ασφάλειας του εργαζομένου, υφίσταται περίπτωση θανάτου αυτού.

²³⁷ Διαθέσιμο στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2013/1471/body>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

²³⁸ Διαθέσιμο στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1999/3242/regulation/3/made>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

²³⁹ Manslaughter : το έγκλημα της θανάτωσης ενός ανθρώπου χωρίς πρόθεση κακίας ή υπό συνθήκες που δεν ισοδυναμούν με φόνο.

²⁴⁰ Homicide : η παράνομη θανάτωση ενός ατόμου από άλλο.

²⁴¹ Διαθέσιμος στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2007/19/contents>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

Β. Παρενόχληση & διακρίσεις²⁴²

Σε όλα τα είδη των διακρίσεων, δεν είναι η πρόθεση του δράστη που καθορίζει εάν ένα συγκεκριμένο είδος συμπεριφοράς είναι παρενόχληση αλλά η επίδραση που έχει στον αποδέκτη. Πιο συγκεκριμένα:

- Ο νόμος περί δημόσιας τάξης του 1986 (Public Order Act 1986-S5²⁴³), όπως ισχύει, καθιστά αδίκημα τη χρήση απειλητικών, υβριστικών ή προσβλητικών λέξεων ή συμπεριφορών με σκοπό την παρενόχληση ενός ατόμου. Αυτές οι ενέργειες μπορούν να έχουν προφορική, φυσική ή γραπτή μορφή.
- Ο Νόμος περί Ποινικής Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης του 1994 (The Criminal Justice and Public Order Act 1994²⁴⁴), όπως ισχύει – καθιστά ποινικό αδίκημα την πρόκληση παρενόχλησης ή αγωνίας, που προσδιορίζεται ως η χρήση απειλητικών, υβριστικών ή προσβλητικών λέξεων ή συμπεριφοράς²⁴⁵.
- Οι Κανονισμοί για την Ισότητα στην Απασχόληση (θρησκεία ή πεποιθήσεις) The Employment Equality (Religion or Belief) Regulations²⁴⁶ 2003-παρέχουν προστασία από τις διακρίσεις και την παρενόχληση στο χώρο εργασίας για λόγους θρησκείας ή πεποιθήσεων.

²⁴² Αναφορές γενικότερα για την παρενόχληση (harassment) εντοπίζονται και σε άλλα νομοθετήματα όπως: the Crime and Disorder Act 1998 (c.37) , The Sex Discrimination Act 1975 (Amendment) Regulations 2008, the Sex Discrimination Act 1975 (amended in 2003), the Sex discrimination (Indirect Discrimination and Burden of Proof) Regulations 2001, The Race Relations Act 1976, The Disability Discrimination Act 1995, The Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003. **Ειδικότερες αναφορές σε:** The Sexual Offences Act 2003, Offences Against the Person Act 1861, Rail bylaws, Section 547 of the Education Act 1996, Clauses 146-148 of the Criminal Justice & Immigration Act (2008), The Emergency Workers (Scotland) Act 2005 (EWA).

²⁴³ Διαθέσιμο στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1986/64/section/5>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

²⁴⁴ Διαθέσιμο στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1994/33/contents>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

²⁴⁵ Στο πλαίσιο της παρούσας διατριβής αξίζει να σημειωθεί ότι ο συγκεκριμένος νόμος επικαιροποιήθηκε από τον νόμο για την Ποινική Δικαιοσύνη (the Criminal Justice Act) του 1998 σχετικά με την κάλυψη της κοινής επίθεσης.

²⁴⁶ Διαθέσιμο στο: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2003/1660/contents/made>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

- Οι Κανονισμοί για την Ισότητα στην Απασχόληση (Ηλικία) του 2006 (The Employment Equality (Age) Regulations 2006²⁴⁷) παρέχουν προστασία κατά των διακρίσεων και της παρενόχλησης λόγω ηλικίας.
- Σύμφωνα με το άρθρο 3 του νόμου περί ανθρωπίνων δικαιωμάτων του 1998 (the Human Rights Act of 1998²⁴⁸), η απάνθρωπη και ταπεινωτική μεταχείριση απαγορεύεται. Εργοδότες που δεν εμποδίζουν τον εκφοβισμό και την παρενόχληση στο πλαίσιο της ισότητας, παραβιάζουν τον παρόντα νόμο.
- Νόμος περί προστασίας από την παρενόχληση του 1997 (Protection from Harassment Act 1997²⁴⁹) – σύμφωνα με την ενότητα 8 αυτού του νόμου κάθε άτομο έχει το δικαίωμα να είναι απαλλαγμένο από παρενόχληση.

Τέλος, στο πλαίσιο μιας διαφορετικής εντελώς οπτικής, θα πρέπει να αναφερθούμε σε ορισμένες εναλλακτικές πολιτικές αντιμετώπισης του φαινομένου, όπως αυτή του κυβερνητικού «Εταιρικού Ταμείου» (Partnership Fund²⁵⁰) το οποίο επιβραβεύει οργανισμούς που, μεταξύ άλλων, αναπτύσσουν λύσεις για τον εκφοβισμό στον εργασιακό χώρο. Το πρώτο βραβείο μπορεί να φθάνει έως και 50.000 £ (περίπου 78.000€) . Άλλη μια περίπτωση είναι αυτή του «BulliesOut», μία από τις κορυφαίες φιλανθρωπικές οργανώσεις κατά του εκφοβισμού στο Ηνωμένο Βασίλειο που από το 2006, παρέχει υψηλής ποιότητας, βραβευμένες υπηρεσίες κατά του εκφοβισμού σε άτομα, σχολεία, χώρους νεολαίας και τον χώρο εργασίας²⁵¹. Λοιποί φορείς που δραστηριοποιούνται στο πλαίσιο ενημέρωσης, εκπαίδευσης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης είναι οι ακόλουθοι²⁵²:

1. National Occupational Standards on the management of work-related violence – που προορίζεται να βοηθήσει τους εργοδότες, τους εργαζομένους

²⁴⁷ Διαθέσιμος στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2006/1031/contents/made>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

²⁴⁸ Διαθέσιμος στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/42/contents>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

²⁴⁹ Διαθέσιμος στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1997/40/contents>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

²⁵⁰ Partnership funding for FCERM projects - GOV.UK (www.gov.uk), (τελ. επίσκεψη 10/01/2022).

²⁵¹ <https://bulliesout.com/get-involved/corporate-partnerships/>, (τελ. επίσκεψη 10/01/2022).

²⁵² Preventing Workplace Harassment and Violence (hse.gov.uk), (τελ.επίσκεψη 11/1/2022).

και οι οργανισμοί κατάρτισης διαχειρίζονται τον κίνδυνο βίας στην εργασία.
(<http://ento.org/ento/>).

2. Ο ACAS εξέδωσε φυλλάδιο και εγχειρίδιο για τον εκφοβισμό και παρενόχληση στο χώρο εργασίας που παρέχουν συμβουλές και καθοδήγηση για το τι πρέπει να περιμένουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι ο ένας από τον άλλον. (<https://www.acas.org.uk/discrimination-bullying-and-harassment>)
3. Ο HSE παρέχει επίσης καθοδήγηση σε εργοδότες και εργαζόμενους, η οποία περιγράφει τον τρόπο ώστε να κατανοήσουν τις αιτίες του στρες στην εργασία, να εντοπίσουν και να λύσουν τα προβλήματα στο χώρο εργασίας. (<https://www.hse.gov.uk/stress/>)
4. Dignity at Work Partnership– ενθάρρυνση των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών να οικοδομήσουν μια νέα εργασιακή κουλτούρα με σεβασμό προς τον εργαζόμενο ώστε αυτό να θεωρείται ως ουσιαστικό μέρος της συμπεριφοράς όλων αυτών που εργάζονται στον εκάστοτε οργανισμό. (<http://www.dignityatwork.org/advice>).
5. Το Business Link είναι μια κυβερνητική πύλη που παρέχει δωρεάν υπηρεσίες παροχής συμβουλών και υποστήριξης , διαθέσιμες στο διαδίκτυο είτε μέσω τοπικών συμβούλων. (<https://www.gov.uk/workplace-bullying-and-harassment>).

Τέλος, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι πρόσφατα εισήχθη στο κοινοβούλιο νομοσχέδιο (Ιούλιος του 2023) από την Rachael Maskell²⁵³, βουλευτή του Εργατικού Κόμματος, για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού στην εργασία και ειδικότερα:

- παρέχει νομικό ορισμό του εκφοβισμού,
- εισάγει κώδικα σεβασμού στην εργασία,
- επιτρέπει την επίσημη αναφορά του περιστατικού εκφοβισμού, την περαιτέρω διερεύνηση αυτού και τέλος, επιβολή προστίμων.

²⁵³ <https://www.employmentlawworldview.com/new-anti-bullying-law-proposals-make-grim-reading-all-round-for-uk-workplaces/>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

3.9.Λουξεμβούργο

3.9.1.Προστασία του παρενοχλημένου υπαλλήλου²⁵⁴

Η κατάθλιψη, οι ψυχοσωματικές διαταραχές, η απώλεια της αυτοπεποίθησης ή ακόμα και οι διαταραχές συμπεριφοράς είναι μόνο μερικά παραδείγματα των βλαβερών επιπτώσεων που μπορεί να προκαλέσει ο εκφοβισμός (harcèlement moral). Στο Λουξεμβούργο, πολλές ενώσεις αγωνίζονται ενεργά ενάντια σε όλες τις πρακτικές ηθικής παρενόχλησης²⁵⁵.

Δεν υπήρχε νόμος για την αντιμετώπιση του φαινομένου μέχρι την ψήφιση του νομοσχεδίου 7864, την άνοιξη του 2023, που εισάγει έναν μηχανισμό σχετικά με την προστασία από την ηθική παρενόχληση (mobbing) στον εργασιακό χώρο. Πιο συγκεκριμένα, ορίζονται τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνουν οι εργοδότες σε περίπτωση ηθικής παρενόχλησης εντός της εταιρείας τους. Εάν το mobbing συνεχίζεται, παρά τα μέτρα που λαμβάνει ο εργοδότης, ο νέος νόμος ορίζει μια διαδικασία με την Επιθεώρηση Εργασίας και Μεταλλείων (Labour and Mines Inspectorate-ITM). Στη συνέχεια, η διοίκηση συντάσσει έκθεση αφού ακούσει το θύμα και τον φερόμενο ως δράστη των πράξεων παρενόχλησης και εν συνεχεία, ο εργοδότης υποχρεούται στη συνέχεια να λάβει τα μέτρα που προβλέπονται στην έκθεση που του αποστέλλει ο διευθυντής του ITM.

²⁵⁴ Σχετική νομολογία διαθέσιμη στο <https://www.csl.lu/fr/> και ειδικότερα οι ακόλουθες περιπτώσεις:

Infos Juridiques N°1-2009,
InfosJuridiques N°3-2010,
InfosJuridiques N°10-2010,
InfosJuridiques N°6-2011,
InfosJuridiques N°8-2011,
InfosJuridiques N°1-2013,
InfosJuridiques N°2-2014,
InfosJuridiques N°7-2014,
InfosJuridiques N°9-2014,
InfosJuridiques N°3-2015,
InfosJuridiques N°11-2016,
InfosJuridiques N°3-2018,
InfosJuridiques N°5-2018.

²⁵⁵ <https://mobbingasbl.lu/fr/mobbing-fr>, τελ.επίσκεψη 11/1/2022.

Ο νέος νόμος προβλέπει επίσης την προστασία του θύματος και των μαρτύρων από πιθανά αντίποινα εκ μέρους του εργοδότη. Επιπλέον, ορίζεται ο ρόλος των εκπροσώπων συλλόγων των υπαλλήλων (staff delegation), οι οποίοι θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι δεν υπάρχουν περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης εντός της επιχείρησης. Σε περίπτωση που λαμβάνουν αναφορές για τέτοιου είδους συμπεριφορές, οι εκπρόσωποι μπορούν να συμβουλεύουν τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο ως προς τα μέσα και τον τρόπο επίλυσης του θέματός του.

Μέχρι σήμερα, το Λουξεμβούργο δεν διέθετε νομικό πλαίσιο για την ηθική παρενόχληση. Ο μόνος υφιστάμενος μηχανισμός ήταν η Σύμβαση της 25ης Ιουνίου 2009 για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, η οποία υπογράφηκε μεταξύ των συνδικάτων OGB-L²⁵⁶, LCGB²⁵⁷ και της εργοδοτικής ένωσης του Λουξεμβούργου ("Union des Entreprises Luxembourgeoises-UEL"²⁵⁸) και με την οποία ενσωματώθηκε η ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο και η οποία κηρύχθηκε γενικής υποχρέωσης με τον κανονισμό του Μεγάλου Δουκάτου της 15ης Δεκεμβρίου 2009 ("Σύμβαση του 2009")²⁵⁹. Ειδικότερα, η Σύμβαση του 2009 υποχρεώνει τον εργοδότη να θέσει σε εφαρμογή μια διαδικασία για τη διαχείριση προβλημάτων παρενόχλησης προσαρμοσμένη στην εταιρεία του^{260261 262}.

²⁵⁶ Περισσότερες πληροφορίες στο: <http://www.ogbl.lu/>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

²⁵⁷ Περισσότερες πληροφορίες στο: <https://lcgb.org/>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

²⁵⁸ Περισσότερες πληροφορίες στο: <https://www.uel.lu/en/>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

²⁵⁹ <https://www.bonnsmitt.net/post/new-legislation-on-moral-harassment-at-work>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

²⁶⁰ <https://www.csl.lu/fr/vos-droits/salaries/sante-et-securite-au-travail/harcelement/>, (τελ.επίσκεψη 11/01/2022).

²⁶¹ Le harcèlement moral sur le lieu de travail — Citoyens — Guichet.lu - Guide administratif - Luxembourg (public.lu), (τελ.επίσκεψη 11/1/2022).

²⁶² Σχετική νομολογία:

Infos Juridiques N°1-2009,
InfosJuridiques N°3-2010,
InfosJuridiques N°10-2010,
InfosJuridiques N°6-2011,
InfosJuridiques N°8-2011,
InfosJuridiques N°1-2013,
InfosJuridiques N°2-2014,
InfosJuridiques N°7-2014 ,
InfosJuridiques N°9-2014,
InfosJuridiques N°3-2015,
InfosJuridiques N°11-2016,
InfosJuridiques N°3-2018,
InfosJuridiques N°5-2018.

Σε γνωμοδότησή του το Συμβούλιο της Επικρατείας έκρινε ότι η συνύπαρξη διαφόρων ορισμών της «ηθικής παρενόχλησης» παραβιάζει την αρχή της ισότητας ενώπιον του νόμου που διατυπώνεται στο άρθρο 10α του Συντάγματος²⁶³. Κατά συνέπεια, ο ορισμός που είχε αρχικά προταθεί αντικαταστάθηκε από τον ορισμό που ισχύει στον δημόσιο τομέα²⁶⁴, ο οποίος, λόγω του γενικού χαρακτήρα του, επιτρέπει να ληφθούν υπόψη οι διάφορες μορφές που μπορεί να λάβει η ηθική παρενόχληση στην εργασία. Το νέο άρθρο L.246-2²⁶⁵ του Εργατικού Κώδικα ορίζει

²⁶³ Art.10, Luxembourg's Constitution "1. Luxembourgers are equal before the law. 2.They are admissible to all public, civil and military employment; the law determines the admissibility of non-Luxembourgers for such employment", https://www.constituteproject.org/constitution/Luxembourg_2009, τελ.επίσκεψη 8/8/2023.

²⁶⁴ Άρθρο 10 του τροποποιημένου νόμου της 16ης Απριλίου 1979 περί του γενικού καθεστώτος των κρατικών υπαλλήλων, "2. Le fonctionnaire doit s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel ou harcèlement moral à l'occasion des relations de travail» (Loi du 29 novembre 2006)

«de même que de tout fait de harcèlement visé «aux l'alinéas 6 et 7»3 du présent paragraphe.» (Loi du 26 mai 2000)

«Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens de la présente loi tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie: a) le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;» b) le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part d'un collègue ou d'un usager est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les intérêts de cette personne en matière professionnelle; (Loi du 29 novembre 2006)

«c)un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.» (Loi du 26 mai 2000) «Le comportement peut être physique, verbal ou non verbal. L'élément intentionnel du comportement est présumé.» (Loi du 19 mai 2003)

«Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent article toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.» (Loi du 29 novembre 2006)

«Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1er de l'article 1bis, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.» (Loi du 13 mai 2008)

«Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié au sexe d'une personne qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou à l'intégrité physique et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.", https://europam.eu/data/mechanisms/COI/COI%20Laws/Luxembourg/5.%20Law%20Establishing%20the%20General%20Status%20of%20Civil%20Servants%20of%201979_FRA.pdf, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

²⁶⁵ chapter VI, volume II, title IV of the Labour Code , new article L.246-2: "any conduct which, by its repetition, or its systematization, harms the dignity or the psychological or physical integrity of a person." The article further specifies that "business trips, professional trainings, communications related to or resulting from work by any means whatsoever, even outside normal working hours, are an integral part of the execution of work.", <https://www.loyensloeff.com/insights/news-events/news/labour-law-code-major-change-new-chapter-on-moral-harassment-at-work/>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

πλέον ότι «Κάθε συμπεριφορά που, με την επανάληψη ή τη συστηματοποίησή της, υπονομεύει την αξιοπρέπεια ή την ψυχολογική ή σωματική ακεραιότητα ενός προσώπου συνιστά ηθική παρενόχληση στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων κατά την έννοια του παρόντος κεφαλαίου».

Το νέο καθεστώς έχει ευρύτερο πεδίο εφαρμογής από εκείνο που προβλέπει η Σύμβαση του 2009, καθώς αφορά όχι μόνο όλα τα πρόσωπα που βρίσκονται υπό τον έλεγχο της εταιρείας, αλλά και τους πελάτες ή/και τους παρόχους υπηρεσιών της (άρθρο 2, L.246-3 (1) του Εργατικού Κώδικα). Επιπλέον, καλύπτει επίσης κάθε συμπεριφορά, πράξη ή συμπεριφορά που λαμβάνει χώρα εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας (π.χ. κατά τη διάρκεια επαγγελματικών ταξιδιών, συνεδρίων κ.λπ.). Ειδικότερα, ο νόμος εισάγει τις ακόλουθες υποχρεώσεις του εργοδότη για την καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία :

- να τερματίζει αμέσως κάθε ηθική παρενόχληση την οποία γνωρίζει ο εργοδότης και τα μέτρα που λαμβάνονται δεν πρέπει να αποβαίνουν εις βάρος του θύματος (άρθρο 1 L.246-3 (2) και (5) του Εργατικού Κώδικα).
- να θεσπίσει ένα σύνολο μέτρων για την προστασία των εργαζομένων από την ηθική παρενόχληση στην εργασία, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπου συλλόγων προσωπικού ή, ελλείψει αυτών, με το σύνολο του προσωπικού. Τα μέτρα αυτά συνίστανται, για παράδειγμα, στον καθορισμό των πόρων που είναι διαθέσιμοι στα θύματα, στην εκπαίδευση και την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με την ηθική παρενόχληση, καθώς και στη διενέργεια γρήγορων και αμερόληπτων ερευνών σε περίπτωση ηθικής παρενόχλησης κατά τη διάρκεια των εργασιακών σχέσεων, όταν ο εργοδότης το γνωρίζει (άρθρο L.246-3 (3) του Εργατικού Κώδικα).
- να διενεργεί εσωτερική αξιολόγηση των προληπτικών μέτρων και ενδεχομένως να εφαρμόζει νέα προληπτικά μέτρα, εάν τα ήδη ισχύοντα αποδειχθούν αναποτελεσματικά (άρθρο 2 L.246-3 (4) του Εργατικού Κώδικα).

Ωστόσο, θα πρέπει να σημειώσουμε ότι ο νόμος δεν διευκρινίζει με ποια μορφή πρέπει να ληφθούν τα μέτρα αυτά. Επιπλέον, προβλέπεται ότι ο εργαζόμενος ή ο εκπρόσωπος συλλόγου υπαλλήλων μπορεί να παραπέμψει το θέμα στην ΙΤΜ, εάν οι πράξεις συνεχίζονται παρά την εφαρμογή προληπτικών μέτρων ή σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν λάβει τέτοια μέτρα (άρθρο 1 L.246-3 (6) του Εργατικού Κώδικα). Εν συνεχεία, η ΙΤΜ μπορεί να ακούσει το θύμα και άλλους εργαζόμενους, καθώς και τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του. Μετά το πέρας της έρευνας και των ακροάσεων, εάν υπάρχουν, συντάσσει έκθεση με τα αναγκαία μέτρα, συστάσεις και προτάσεις για συγκεκριμένα μέτρα για τον τερματισμό της παραβατικής συμπεριφοράς. Εντός 45 ημερών από την παραπομπή, η ΙΤΜ αποστέλλει πλήρη έκθεση στον εργοδότη με, εάν είναι απαραίτητο, ρητή εντολή να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για την άμεση παύση της πιθανής παρενόχλησης εντός ορισμένης προθεσμίας, η οποία καθορίζεται ανάλογα με τα στοιχεία της υπόθεσης.

Θα πρέπει όμως να τονίσουμε δύο σημεία που η προαναφερθείσα διαδικασία πάσχει. Αρχικά, ο νόμος δεν διευκρινίζει αν η διαδικασία αυτή είναι εμπιστευτική. Αφετέρου, δεν προβλέπει την ακρόαση του φερόμενου ως παρενοχλημένου ούτε καν τα μέσα προσφυγής που έχει στη διάθεσή του.

Αναφορικά με τις προβλεπόμενες από τον νόμο ενέργειες από πλευράς εργαζομένου, ο εργαζόμενος που έχει πέσει θύμα ηθικής παρενόχλησης έχει πλέον το δικαίωμα να παραιτηθεί με άμεση ισχύ για σοβαρούς λόγους και να ζητήσει αποζημίωση (άρθρο L.246-6 του Εργατικού Κώδικα). Εάν ο εργοδότης δεν ενεργεί ή δεν τηρεί τις υποχρεώσεις του, i) μπορεί να έχει αστική ευθύνη έναντι του θύματος, ii) μπορεί να κινηθεί διαδικασία ενώπιον της ΔΥΕ και ο εργοδότης που παραμένει αδρανής κινδυνεύει με διοικητικό πρόστιμο έως 25.000 ευρώ (άρθρο 2). L.246-3 (6) του Εργατικού Κώδικα). Τέλος, (iii) ο εργοδότης μπορεί επίσης να υποστεί ποινική κύρωση που κυμαίνεται από 251 έως 2.500 ευρώ, ανάλογα με τη σοβαρότητα του αδικήματος (άρθρο 2 του κανονισμού). L.246-7 του Εργατικού Κώδικα).

Σημαντικό σημείο του νέου νόμου είναι η ρητή απαγόρευση αντιποίνων κατά του εργαζομένου επειδή διαμαρτύρεται ή αρνείται να αποδεχθεί μια συμπεριφορά ηθικής παρενόχλησης ή επειδή κατέθεσε γεγονότα σχετικά με το mobbing. Το άρθρο L.246-4 (1) και (2) του Εργατικού Κώδικα θεσπίζει μια προστασία κατά των

αντιποίνων πανομοιότυπη με εκείνη που υπάρχει στο καθεστώς της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τέτοια μέτρα αντιποίνων είναι αυτομάτως άκυρα και ο εργαζόμενος που είναι το θύμα μπορεί, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να ζητήσει την κήρυξη της απόλυσης ως άκυρης και να ζητήσει την παραμονή του στην εταιρεία ή την επαναπρόσληψή του (άρθρο 2). L.246-4(3) του Εργατικού Κώδικα).

Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι ο νόμος δεν προβλέπει αντιστροφή του βάρους απόδειξης υπέρ των θυμάτων, έτσι ώστε να εναπόκειται ωστόσο στον εργαζόμενο να αποδείξει τα πραγματικά περιστατικά και να αποδείξει την ύπαρξη ηθικής παρενόχλησης, καθώς, σε αντίθεση με τη σεξουαλική παρενόχληση, αυτή δεν τεκμαίρεται. Κατά συνέπεια, ένας εργαζόμενος που θεωρεί ότι είναι θύμα ηθικής παρενόχλησης θα πρέπει να αποδείξει τρία στοιχεία :

- παρενόχληση ως υπαιτιότητα του εργοδότη, ή απόδειξη ότι ο εργοδότης είχε προειδοποιηθεί και δεν αντέδρασε,
- την ύπαρξη και την έκταση της ζημίας που υπέστη και
- την αιτιώδη συνάφεια μεταξύ της υπαιτιότητας του εργοδότη και της ζημίας που υπέστη.

Τέλος, είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί ότι σε περίπτωση που ο εργαζόμενος λάβει επίδομα ανεργίας, υπάρχει ο κίνδυνος να πρέπει να το επιστρέψει εάν δεν είναι σε θέση να αποδείξει τα γεγονότα της ηθικής παρενόχλησης, το βάρος της απόδειξης των οποίων φέρει εξ ολοκλήρου ο εργαζόμενος.

3.10.Ιταλία

Σύμφωνα με μελέτη του Istituto Superiore per la Prevenzione E la Sicurezza del Lavoro (ISPESL) το 65% των εργαζομένων στη βόρεια Ιταλία και το 52% στο Νότο έχει υποστεί mobbing. Επιπλέον, τα στοιχεία δείχνουν ότι τα πιο συχνά θύματα είναι οι υπάλληλοι (79%). Το 1999 ακούστηκε για πρώτη φορά στα δικαστήρια ο όρος mobbing. Κατά τη διάρκεια μιας δίκης, μια γυναίκα μήνυσε τον εργοδότη της για αποζημίωση, καθώς εμφάνισε σοβαρή κατάθλιψη, η οποία ήταν αποτέλεσμα της συνεχούς προσβολής από τον άμεσο προϊστάμενό της.

Για να θεωρηθεί ότι υφίσταται ένας υπάλληλος mobbing θα πρέπει να συντρέχουν τέσσερις προϋποθέσεις²⁶⁶:

α) να λαμβάνουν χώρα μια σειρά διώξεων – παράνομων ή ακόμη και νόμιμων εάν εξεταστούν μεμονωμένα – οι οποίες, πραγματοποιούνται κατά του θύματος με στοχοθετημένο, συστηματικό και παρατεταμένο τρόπο, απευθείας από τον εργοδότη ή τον προϊστάμενό του ή ακόμη και από άλλους υπαλλήλους, με την επιφύλαξη της διαχειριστικής εξουσίας του προηγούμενου·

β) το γεγονός αυτό να βλάπτει την υγεία, την προσωπικότητα ή την αξιοπρέπεια του εργαζομένου·

γ) να υπάρχει αιτιώδης συνάφεια μεταξύ της περιγραφόμενης συμπεριφοράς και της προκατάληψης που υπέστη το θύμα στην ψυχο-σωματική του ακεραιότητα ή / και στην αξιοπρέπειά του·

δ) η απόδειξη της πρόθεσης του δράστη να προκαλέσει βλάβη στο θύμα.

Κατά το ιταλικό νομικό πλαίσιο και ειδικότερα σύμφωνα με τις «διατάξεις για την προστασία των εργαζομένων από τη βία και την ψυχολογική δίωξη» ("disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e della persecuzione psicologica"²⁶⁷) αναφέρεται στο άρθρο 1 αυτών, ο στόχος του νόμου για την προστασία των εργαζομένων από πράξεις βίας και ψυχολογικής παρενόχλησης που

²⁶⁶ Π.χ. Cass. Civ., sez. Lavoro, v. 17698/2014.

²⁶⁷ https://www.edscuola.it/archivio/antologia/mobbing/mob_proposta_6410.htm, (τελ.επίσκεψη 11/01/2022).

εκτελούνται από τον εργοδότη τον ίδιο ή από συναδέλφους σε ανώτερη ή στην ίδια ιεραρχική θέση. Το άρθρο 2 παρέχει στο θύμα το δικαίωμα να ζητήσει την παύση όλων των πράξεων που συνιστούν βία ή ψυχολογική παρενόχληση. Σύμφωνα με το άρθρο 3 του προαναφερθέντος νόμου, επιβάλλεται η γενική υποχρέωση λήψης όλων των απαραίτητων μέτρων για την πρόληψη της βίας και της ψυχολογικής παρενόχλησης τόσο στον εργοδότη όσο και στους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Πρέπει επίσης να εκδίδονται πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι πρέπει να συμπεριφέρονται μεταξύ τους και να διασφαλίζεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε αυτές τις πληροφορίες. Εάν αναφερθεί περίπτωση βίας ή εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να επαληθεύσει το περιστατικό και να ληφθούν όλα τα απαραίτητα μέτρα για να σταματήσει. Η λογοδοσία του παρενοχλητή υπογραμμίζεται στο άρθρο 4 του νόμου αυτού. Ως αποτέλεσμα, ο εργοδότης δικαιούται να λάβει πειθαρχικά μέτρα εναντίον του. Το άρθρο 5 αναφέρεται στα νομικά μέτρα που μπορούν να λάβουν όχι μόνο οι εργαζόμενοι αλλά και οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων εκπροσωπώντας τα θύματα. Επιπλέον, το άρθρο αυτό εξουσιοδοτεί τα δικαστήρια να υποχρεώσουν τον παρενοχλητή να αποζημιώσει το θύμα για οποιαδήποτε ψυχολογική βλάβη προκληθεί. Τέλος, το άρθρο 6 δίνει τη δυνατότητα στα δικαστήρια να αποφασίσουν εάν θα κοινοποιηθεί η απόφασή του στο χώρο εργασίας ή όχι. Στην περίπτωση που θα κοινοποιηθεί, πρέπει να διασφαλίζεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να το δουν. Το όνομα του θύματος θα πρέπει να διαγραφεί σε αυτό το είδος δημοσίευσης.

Το "disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche" [νομοσχέδιο για την προστασία των προσώπων από την ηθική βία και την ψυχολογική παρενόχληση] δεν ισχύει μόνο για τους εργαζόμενους αλλά για όλους. Ανάλογα με το πόσο σοβαρές είναι τόσο οι προσωπικές όσο και οι οικονομικές επιπτώσεις της ψυχολογικής βίας στο θύμα, ο παρενοχλητής μπορεί να τιμωρηθεί με φυλάκιση από ένα έως πέντε χρόνια, με κώλυμα διορισμού για τρία έτη ή και ισοβίως ή με πρόστιμο από 5 έως 200 εκατομμύρια λίρες.

Το θέμα του mobbing επέστρεψε στο προσκήνιο στην Ιταλία, μετά την παρουσίαση στο Φεστιβάλ Κινηματογράφου του Βερολίνου της ιταλικής ταινίας " Mi piace lavorare(mobbing) ".Στον απόηχο αυτού, ο Οργανισμός & Τομέας Προσωπικού του SDA-Bocconi αποφάσισε να δημοσιεύσει τα προκαταρκτικά αποτελέσματα μιας έρευνας σχετικά με το φαινόμενο της mobbing στην ιταλική εργασιακή πραγματικότητα.



Εικόνα 22 Αφίσα Mi piace lavorare(mobbing)

Στην έρευνά της η Paola Caiozzo²⁶⁸εξετάζει περιπτώσεις, από το 1996, ασθενών της Clinica del Lavoro στο Μιλάνο που πάσχουν από διαταραχή προσαρμογής (DDA) ή διαταραχή μετατραυματικού στρες (PTSD), παθολογίες για

²⁶⁸ documento300656.pdf (uninsubria.it), (τελ.επίσκεψη 12/01/2022).

τις οποίες η κατάσταση εργασίας θεωρείται η πιο σημαντική αιτία. Από τους περίπου 3.000 ανθρώπους που έχουν στραφεί στην Κλινική ντελ Λαβόρο, περίπου 1.000 εμπίπτουν στην κατηγορία των mobbizzanti. Τα αποτελέσματα που παρουσιάστηκαν αναφέρονται στις 102 περιπτώσεις που έχουν αναλυθεί μέχρι σήμερα. Το mobbing στην Ιταλία «συμβαίνει σε διαφορετικά πλαίσια με διαφορετικά χαρακτηριστικά, αλλά μπορεί να επηρεάσει οποιονδήποτε, ανεξάρτητα από την ηλικία, το φύλο και την ιεραρχική θέση. Εάν τα προσωπικά χαρακτηριστικά είναι άσχετα, οι πραγματικές αιτίες και, ως εκ τούτου, οι λύσεις, πρέπει να βρεθούν σε επιχειρηματικούς οργανισμούς. [...] Μια εντελώς ιταλική ιδιαιτερότητα είναι η μαζική εξάπλωση του mobbing στο δημόσιο τομέα».

Ωστόσο, η ανάλυση των Daniela Acquadro Maran, Silvia Bernardelli and Antonella Varetto²⁶⁹ σε δεδομένα, που περιλαμβάνονταν σε αποφάσεις του ιταλικού δικαστηρίου²⁷⁰, που σχετίζονται με το mobbing, έδειξε ότι είναι σημαντικό

²⁶⁹ Daniela Acquadro Maran, * Silvia Bernardelli and Antonella Varetto "Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases", <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5801609/>, (τελ.επίσκεψη 12/1/2022).

²⁷⁰ Σημαντικές αποφάσεις του ιταλικού Δικαστηρίου αναφορικά με την ερμηνεία του τι είναι mobbing και τι όχι παρατίθενται ως ακολούθως:

1. Για να υπάρξει η ζημία από το mobbing, ο εργαζόμενος πρέπει να αποδείξει: την πολλαπλότητα των διωκτικών ή παράνομων συμπεριφορών που ασκούνται συστηματικά και για μεγάλο χρονικό διάστημα εναντίον του. (Cass. 29/12/2020 n. 29767, ord., Pres. Di Paolantonio Rel. Tricomi, in Lav. in jur. 2021, 311).
2. Η ζημία που υπέστη ο εργαζόμενος αποζημιώνεται, ακόμη και στη διαπιστωμένη μη ύπαρξη συμπεριφοράς "mobbing" (Cass. 28/2/2018 n. 16256, Pres. Manna Est. Belle, στο Riv. It. Dir. lav. 2018, με σημείωση F. Lamberti, «Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα αποζημίωσης για τη ζημία που υπέστη ακόμη και αν δεν αποδεικνύεται η μοχθηρία», 793).
3. Μία μεμονωμένη παράνομη πράξη ή ακόμη περισσότερες παράνομες πράξεις διαχείρισης της σχέσης εις βάρος του εργαζομένου δεν είναι, από μόνες τους, σύμπτωμα της παρουσίας συμπεριφοράς mobbing. (Δικαστήριο Μιλάνου 9/9/2016, δικαστής Bertoli, in Lav. in jur.).
4. «Με τον όρο mobbing εννοούμε αυτή τη συστηματική και παρατεταμένη συμπεριφορά προς τον εργαζόμενο στο χώρο εργασίας, η οποία έχει ως αποτέλεσμα συστηματικές και επαναλαμβανόμενες εχθρικές συμπεριφορές που καταλήγουν να προσλαμβάνουν μορφές εξαθλίωσης ή ψυχολογικής δίωξης, που μπορεί να οδηγήσει σε θλίψη και περιθωριοποίηση του εργαζομένου, που επιφέρει επιζήμια επίδραση στην ψυχοσωματική του ισορροπία και στην προσωπικότητά του συνολικά». (Δικαστήριο Φλωρεντίας 7/7/2016, Δικαστής Taiti, in Lav. in jur. 2016, 1133). Στο ίδιο σκεπτικό οι υποθέσεις (Cass. 28/8/2013 n. 19814, Pres. Roselli Est. Blasutto, στο Riv. It. Dir. lav. 2014, με σημείωση της Elena Pasqualetto, «Intentionality of mobbing and organizational coercion», 63), (Δικαστήριο Μιλάνου 17/4/2013, δικαστής Scarzella, in Lav. in jur. 2014, 91),). (Cass. 10/1/2012 n. 87, Pres. De Renzis, Est. Di Cerbo, in Lav. in jur. 2012, 304), (Δικαστήριο Μιλάνου 7/11/2011, Giud. Mariani, in Lav. in jur. 2012, 198), (Cass. 21/5/2011 n. 12048, Pres. Miani Canevari Est. Filabozzi, στο Work in the jur. 2011, 844, and in Lav. in jur. 2011), (Cass. 17/2/2009 n. 3785, Pres. Sciarelli Est. D'Agostino, στο Orient. Giur. Lav. 2009, 115), (Court of Milan 30/7/2008, d.ssa Sala, in Lav. in jur. 2009, 96).

να γνωρίζουμε το φαινόμενο και τα χαρακτηριστικά περιπτώσεων (τυπολογίες θύματος και δράστη, συμπεριφορές, κίνητρα έναρξης της εκστρατείας mobbing κ.λπ.) που δεν επιλύονται εντός οργανισμών με παρέμβαση ενός συμβούλου, για παράδειγμα²⁷¹. Αυτές οι περιπτώσεις έδειξαν ότι για διαφορετικούς τύπους θυμάτων, υπάρχουν συμπεριφορές, κίνητρα και συνέπειες που συνδέονται με διαφορετικούς τύπους δραστών. Το φαινόμενο είναι μέσα στον οργανισμό. Επομένως, η πρόληψη στους οργανισμούς είναι σημαντική για τη διασφάλιση της ευημερίας των εργαζομένων, για τη διαχείριση συγκρούσεων και για τη διατήρηση της φήμης και της δημόσιας εικόνας του οργανισμού και, στην περίπτωση των ιδρυμάτων υγείας ή της εκπαίδευσης, της ευημερίας των χρηστών.

Είναι σημαντικό, ωστόσο, να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει νόμος που να ασχολείται ειδικά με το mobbing στην Ιταλία. Υπάρχουν όμως άλλοι νόμοι που προστατεύουν τα δικαιώματα του εργαζομένου. Στην πραγματικότητα, το ιταλικό Σύνταγμα αναγνωρίζει ότι η υγεία, η ασφάλεια και η συνολική προστασία ενός εργαζομένου σε όλες τις μορφές της είναι θεμελιώδη δικαιώματα για κάθε Ιταλό πολίτη. Κατά τη λήψη νομικών μέτρων, είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη ποιος είναι ο παρενοχλητής. Εάν ο συνάδελφος είναι υπαίτιος, μπορεί να μηνυθεί

-
5. Η περίπτωση που είναι γνωστή ως ιεραρχική ή κατακόρυφη παρενόχληση ή αφεντικό αποτελείται από ένα σύμπλεγμα εξοστρακισμένων συμπεριφορών που χαρακτηρίζονται από βία, όπως ψυχολογική κακοποίηση, παρενόχληση, παρενόχληση, υποβιβασμός, περιθωριοποίηση, ταπείνωση, κακοποίηση κ.λπ. διαπράττονται από ανωτέρους, επαναλαμβανόμενες για σημαντικό χρονικό διάστημα και βλάπτουν την προσωπική και επαγγελματική αξιοπρέπεια, καθώς και πιθανώς και την ψυχοσωματική υγεία του εργαζομένου, με σκοπό να παρακινήσουν το θύμα να εγκαταλείψει μόνο του την εργασία. (Court of Bologna 13/4/2010, Giud. Coco, in Lav. nella giur. 2010, 737).
 6. Για να πραγματοποιηθεί mobbing, δεν αρκεί ο ιεραρχικά ανώτερος να συμπεριφέρεται επιθετικά προς τον εργαζόμενο για μικρό χρονικό διάστημα, στην περίπτωση αυτή λείπουν τα χαρακτηριστικά της συστηματικότητας και της επανάληψης της επιθετικής συμπεριφοράς. (Court of Milan 18/4/2008, Est. Scudieri, in Orient. giur. lav. 2008, 732).
 7. Αυτό που διακρίνει το mobbing από απλές καταστάσεις διαπροσωπικής σύγκρουσης που χαρακτηρίζουν κάθε εργασιακό περιβάλλον είναι η συστηματική φύση των ενοχλητικών συμπεριφορών και η επανεμφάνισή τους με την πάροδο του χρόνου καθώς και ο ενιαίος και σκόπιμος στόχος τέτοιων συμπεριφορών είναι η υποβάθμιση του επαγγελματισμού του εργαζομένου και η καταστροφή της αξιοπρέπειάς του. (Court of Milan 4/1/2006, Est. Vitali, στο D&L 2006, 486).

Σημειώνεται ότι είναι ενδεικτική η αναφορά, για περισσότερες πληροφορίες: <https://www.wikilabour.it/dizionario/salute-e-sicurezza/mobbing/>, (τελ.έπισκεψη 9/8/2023).

²⁷¹ Daniela Acquadro Maran, * Silvia Bernardelli and Antonella Varetto "Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases", <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5801609/>, (τελ.έπισκεψη 12/1/2022).

για εξωσυμβατική ευθύνη, δηλαδή όταν κάποιος προκαλεί άδικη ζημία σε άλλον (πρώην άρθ. 2043 ΑΚ). Πιο αναλυτικά²⁷²:

- Σε συνταγματικό επίπεδο:
 - Άρθρο 2, το οποίο επιβεβαιώνει την κεντρική και πρωταρχική αξία του ανθρώπου, τόσο ως άτομο όσο και ως μέλος της κοινωνίας.
 - Το άρθρο 3, το οποίο κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας μεταξύ των πολιτών και απαγορεύει τις αδικαιολόγητες διακρίσεις μεταξύ τους.
 - Άρθρο 4, σύμφωνα με το οποίο η Δημοκρατία αναγνωρίζει το δικαίωμα εργασίας για όλους τους πολίτες και προωθεί τις προϋποθέσεις που καθιστούν αυτό το δικαίωμα αποτελεσματικό.
 - Άρθρο 32, το οποίο προσδιορίζει την υγεία ως θεμελιώδες δικαίωμα του ατόμου και ως συμφέρον της κοινότητας.
 - Άρθρο 35, σύμφωνα με το οποίο η Δημοκρατία προστατεύει το έργο σε όλες τις μορφές και τις αιτήσεις του.
 - Άρθρο 41, σύμφωνα με το οποίο η ιδιωτική οικονομική πρωτοβουλία, αν και ελεύθερη, δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί σε αντίθεση με την κοινωνική χρησιμότητα ή κατά τρόπο που να βλάπτει την ασφάλεια, την ελευθερία και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
- Στο επίπεδο Αστικού Κώδικα:
 - το άρθρο 2087 του ιταλικού αστικού κώδικα, το οποίο απαιτεί από τον εργοδότη να λαμβάνει όλα τα μέτρα τα οποία, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες της δραστηριότητας που ασκείται, την πείρα και την τεχνική, είναι αναγκαία για την προστασία της σωματικής ακεραιότητας και της ηθικής προσωπικότητας των εργαζομένων·
 - το άρθρο 2103, το οποίο ρυθμίζει την εκτέλεση της εργασιακής δραστηριότητας του εργαζομένου, προσδιορίζοντας τις προϋποθέσεις και τις μεθόδους με τις οποίες μπορεί να πραγματοποιηθεί αλλαγή των καθηκόντων που είχαν αρχικά ανατεθεί·

²⁷² <https://www.altalex.com/guide/mobbing>, (τελ.έπίσκεψη 12/1/2022).

- τα άρθρα 1175 και 1375, σύμφωνα με τα οποία και τα δύο μέρη μιας σύμβασης εργασίας συμπεριφέρονται μεταξύ τους με δικαιοσύνη και καλή πίστη·
- το άρθρο 2043, το οποίο κατοχυρώνει τη γενική αρχή *neminem laedere*, σύμφωνα με την οποία κάθε εκ προθέσεως ή αμελής πράξη, η οποία προκαλεί άδικη ζημία σε άλλους, υποχρεώνει το πρόσωπο που διέπραξε την πράξη να αποζημιώσει τη ζημία·
- άρθρο 2049, το οποίο καλεί τον εργοδότη να λογοδοτήσει για τις ζημιές που προκλήθηκαν από την παράνομη πράξη που διέπραξε ο εργαζόμενος του κατά την εκτέλεση της εργασίας.
- Τα δικαιώματα των εργαζομένων προστατεύονται επίσης και από άλλες διατάξεις, όπως:
 - Ν. 300/1970(Εργατικό Καταστατικό) και ειδικότερα το άρθρο 15 αυτού, που θεσπίζει την ακυρότητα συμφώνων ή πράξεων που αποσκοπούν στην επίτευξη μορφών διακρίσεων στον χώρο εργασίας·
 - Νομοθετικό Διάταγμα 198/2006(Κώδικας ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών).
 - Νομοθετικό Διάταγμα 81/2008(Ενοποιημένος Νόμος για την Ασφάλεια στην Εργασία) και ειδικότερα το άρθρο 28 σύμφωνα με το οποίο ορίζεται ότι στους κινδύνους που αφορούν την υγεία των εργαζομένων θα πρέπει να συμπεριληφθούν και εκείνοι που απορρέουν από συνθήκες άγχους και που σχετίζονται με την εργασία.

Πιο συγκεκριμένα, στον ευρύτερο ιταλικό δημόσιο τομέα, το mobbing, σύμφωνα με την έρευνα των Daniela Acquadro Maran, Silvia Bernardelli and Antonella Varetto (2016)²⁷³, λαμβάνει τις εξής ακόλουθες μορφές: περιορισμός της ελευθερίας του λόγου (97,1%), αλλαγή καθηκόντων (85,7%), κακεντρεχή σχόλια (74,3%), συστηματική απομόνωση (68,6%), επίθεση (68,6%) απειλή (57,1%) των περιπτώσεων που εξετάστηκαν.

Σε ένα γενικότερο επίπεδο, το θεσμικό σύστημα ασφάλειας και υγείας στην εργασία υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Υγείας, σε συνδυασμό με τις

²⁷³ Διαθέσιμη στο: <https://psycnet.apa.org/record/2019-34841-002>, (τελ.επίσκεψη 9/8/2023).

Περιφερειακές Επιτροπές Συντονισμού και τους κοινωνικούς εταίρους. Οι αρμοδιότητές τους περιλαμβάνουν την παροχή συμβουλών για νομοθετικές εξελίξεις, την εποπτεία, την προώθηση της υγείας και την παροχή βοήθειας στις επιχειρήσεις. Το εθνικό σύστημα πληροφοριών για την πρόληψη στο χώρο εργασίας (SINP) (αποτελούμενο από: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής, Υπουργείο Υγείας, Υπουργείο Εσωτερικών, περιφέρειες και αυτόνομες επαρχίες του Trento και του Bolzano, INAIL και, με τη συμβολή του CNEL, τα κοινά όργανα και τα ιδρύματα του κλάδου) είναι επιφορτισμένο με την καθοδήγηση, τον σχεδιασμό και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της πρόληψης κατά των ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών και την καθοδήγηση της εποπτικής δραστηριότητας με την επέκταση ειδικών αρχείων και τη δημιουργία ενιαίων βάσεων δεδομένων. Το ιταλικό focal point της EU-OSHA εκπροσωπείται από την Inail, η οποία συντονίζει το εθνικό δίκτυο του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία.

3.11. Αυστρία

Νομικές διατάξεις που σχετίζονται ειδικά με τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας στην Αυστρία μπορούν να βρεθούν μόνο στα λεγόμενα "Frauenförderungsplane" (σχέδια για προαγωγή γυναικών²⁷⁴) των αυστριακών υπουργείων. Αυτά τα σχέδια βασίζονται στον "Bundesgleichbehandlungsgesetz" (ομοσπονδιακός νόμος για την ίση μεταχείριση²⁷⁵) που ισχύει μόνο για τις δημόσιες υπηρεσίες. Σύμφωνα με τους όρους του, απαγορεύονται όλες οι πράξεις και δηλώσεις που θέτουν σε κίνδυνο την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών, ιδιαίτερα οι προσβλητικές δηλώσεις, το «mobbing» και η σεξουαλική παρενόχληση. Ένα από αυτά τα σχέδια αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται για τα ένδικα μέσα τους και άλλες πιθανές ενέργειες που δικαιούνται εάν κάποιος προσβάλει την «αξιοπρέπεια» τους.

Επιπλέον, στους οδηγούς επιθεώρησης από την Αυστρία, τη Γαλλία και την Ισπανία εκφράζονται με σαφήνεια οι βασικές αρχές για την επιβολή του νόμου, οι οποίες είναι αυτές που ορίζονται στο άρθρο 6 της οδηγίας πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ και συνίστανται, κατά βάση, στο καθήκον του εργοδότη να εφαρμόζει απαραίτητα μέτρα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων ακολουθώντας, μεταξύ άλλων, τις αρχές της αποφυγής κινδύνων και της αξιολόγησης εκείνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν, του σχεδιασμού της πρόληψης και της συνεργασίας με άλλες εταιρείες στην εφαρμογή τους. Σε γενικές γραμμές ο αυστριακός οδηγός επιθεώρησης προσφέρει (α) μια γενική προσέγγιση της διοίκησης από την άποψη της υγείας του εργαζομένου, σωματική και ψυχική, (β) επικεντρώνεται στην πρόληψη του στρες και στη διαχείριση παραγόντων κινδύνου στρες, συμπεριλαμβανομένων των φυσικών παραγόντων όπως ο θόρυβος, ο φωτισμός, η έλλειψη χώρου, η ατμόσφαιρα, η ασφαλής ομαδική εργασία με ειδική μνεία στις διαστάσεις και τις κατηγορίες του ψυχικού φορτίου, (γ) επισημαίνει ότι ο επιθεωρητής πρέπει να επαληθεύσει τους «δείκτες»

²⁷⁴ Διαθέσιμα στο: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/frauenfoerderplaene.html>, (τελ. επίσκεψη 9/8/2023).

²⁷⁵ Διαθέσιμος στο: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/rechtliche-grundlagen-der-gleichbehandlung/bundes-und-landes-gleichbehandlungsgesetz.html>, (τελ. επίσκεψη 9/8/2023).

ψυχοκοινωνικού κινδύνου, όπως η απουσία, το ποσοστό ατυχημάτων και οι πληροφορίες που έλαβε ο επιθεωρητής κατά την επίσκεψη.

Για την πλειοψηφία των εργαζομένων, ωστόσο, δεν υπάρχει ειδική προστασία έναντι του εκφοβισμού/παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Μόνο το "Allgemeine Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, § 1157 ABGB²⁷⁷", που αφορά το γενικό καθήκον της σωστής φροντίδας του εργοδότη, μπορεί να εφαρμοστεί. Γίνεται λοιπόν κατανοητό ότι, στην περίπτωση της Αυστρίας υπάρχει ανάγκη να αυξηθούν οι προσπάθειες για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης μιας και η πολιτική που ακολουθείται είναι θα λέγαμε μια χαλαρή μη συστηματική πολιτική πρόληψης του φαινομένου.

Πέραν των προαναφερθέντων, σύμφωνα με τη μελέτη των Salin, D., Cowan, R., Adewumi, O., Apospori, E., Bochantin, J., D'Cruz, P., ... Zedlacher, E.²⁷⁸ ο κοινωνικός αποκλεισμός, ως μία από τις μορφές εργασιακού εκφοβισμού, τονίστηκε επανειλημμένα μόνο στην Αυστρία, τη Φινλανδία και σε κάποιο βαθμό στην Πολωνία. Με άλλα λόγια, οι Φιλανδοί και Αυστριακοί ερωτηθέντες έθεσαν τον κοινωνικό αποκλεισμό ως βασικό χαρακτηριστικό του εργασιακού εκφοβισμού ενώ παράλληλα ήταν ιδιαίτερα ευαίσθητοι σε οποιαδήποτε αρνητική συμπεριφορά προς τους υπαλλήλους μιας υποτιθέμενης μειονοτικής ομάδας (με βάση το φύλο, τη σεξουαλικότητα, την εθνικότητα, τη θρησκεία, κ.λπ.) και επεσήμαναν ότι θα ήταν ιδιαίτερα προσεκτικοί εάν η αρνητική συμπεριφορά ή ο αποκλεισμός αφορούσε εργαζόμενους από κάποια από αυτές τις ομάδες. Από την άλλη, οι συνεντευξιαζόμενοι από χώρες με προσανατολισμό υψηλών επιδόσεων, όπως οι ΗΠΑ, η Κίνα και η Αυστρία, εξέφρασαν υψηλή τάση να αποδέχονται αρνητικές πράξεις που σχετίζονται με την απόδοση. Οι συμμετέχοντες σε αυτές τις χώρες

²⁷⁶ https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_en.pdf, (τελ.επίσκεψη 12/01/2022).

²⁷⁷ Διαθέσιμο στο: <https://epub.jku.at/obvulihs/download/pdf/5773384?originalFilename=true>, (τελ.επίσκεψη 9/8/2023).

²⁷⁸ Workplace bullying across the globe: A cross-cultural comparison Salin, Denise; Cowan, Renee; Adewumi, Oluwakemi; Apospori, Eleni; Bochantin, Jaime; D'Cruz, Premilla; Djurkovic, Nikola; Durniat, Katarzyna; Escartin, Jordi; Guo, Jing; Isik, Idil; Köszegi, Sabine; McCormack, Darcy; Monserrat, Silvia; Zedlacher, Eva, https://helda.helsinki.fi/dhanken/bitstream/handle/10227/221176/R1_full_Workplace_Bullying_Across_the_Globe_PR_acceptedmanuscript.pdf?sequence=1, (τελ. επίσκεψη 13/1/2022).

φάνηκε να έχουν μια πολύ ευρεία κατανόηση του προνομίου της διοίκησης, θεωρώντας αυτές τις πράξεις φυσιολογικές και αποδεκτές. Στην Αυστρία αυτό χρησιμοποιήθηκε συχνά σε συνδυασμό με το «πολλοί εναντίον ενός», υποδεικνύοντας ότι ο εκφοβισμός είναι συχνά ένα ομαδικό φαινόμενο σε αυτό το συγκεκριμένο πλαίσιο.

Τέλος, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι η ευθύνη για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία στην Αυστρία μοιράζεται μεταξύ διαφόρων φορέων. Η νομική βάση παρέχεται από τον νόμο για την ασφάλεια και την προστασία της υγείας στην εργασία [ArbeitnehmerInnenschutzgesetz] και τους κανονισμούς που τον συνοδεύουν. Η Επιθεώρηση Εργασίας, οι επαρχιακές Επιθεωρήσεις Γεωργίας και Δασών (Γης) και οι οργανισμοί που εξυπηρετούν τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα είναι υπεύθυνοι για την επίβλεψη της συμμόρφωσης με τη νομοθεσία σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία. Οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι για τα προληπτικά μέτρα, αλλά υποστηρίζονται σε αυτό από τους κοινωνικούς εταίρους και τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης. Το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας, στο οποίο ανήκει η Επιθεώρηση Εργασίας, ενεργεί ως focal point της EU-OSHA στην Αυστρία.

3.12. Πορτογαλία

Μια ομάδα έξι μελών του πορτογαλικού κοινοβουλίου, όλοι τους μέλη του Σοσιαλιστικού Κόμματος, κατάρτισε ένα νομοσχέδιο σχετικά με τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας, το οποίο παρουσίασαν στο Κοινοβούλιο στις 27 Ιουνίου 2000. Πρόκειται για τον νόμο N.º 252/VIII PROTECÇÃO LABORAL CONTRA O TERRORISMO PSICOLÓGICO OU ASSÉDIO MORAL (Προστασία εργασίας έναντι της ψυχολογικής τρομοκρατίας και της ηθικής παρενόχλησης)²⁷⁹.

Το πρώτο άρθρο του προαναφερθέντος νόμου περιέχει έναν ορισμό του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Ως mobbing ορίζεται η σκόπιμη βλάβη στη σωματική ή/και ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων στον χώρο εργασίας και στον εργασιακό χώρο γενικότερα. Ως εκφοβισμός στο χώρο εργασίας νοείται η συμπεριφορά των εργοδοτών που γίνεται ανεκτή από τους εκπροσώπους των εργαζομένων αλλά και από συναδέλφους με «de-facto-power» στον χώρο εργασίας. Αυτή η συμπεριφορά χαρακτηρίζεται ως πράξεις:

- σε ένα πλαίσιο παρενόχλησης,
- με σκοπό τη δίωξη,
- με αποτέλεσμα την απομόνωση του θύματος,
- με χρήση σχολίων, υπονοούμενων, προφορικών προειδοποιήσεων κ.λπ.

που αποσκοπούν να αποσταθεροποιήσουν το ενδιαφερόμενο άτομο και στόχος τους είναι να απολυθούν οι εργαζόμενοι ή να παραιτηθούν μόνοι τους από τη δουλειά. Στη συνέχεια, προσδιορίζονται τα διάφορα είδη συμπεριφοράς του mobbing.

Στο δεύτερο άρθρο ο εργαζόμενος που εκφοβιζόταν θα είχε τη δυνατότητα να διεκδικήσει διόρθωση της συκοφαντικής δυσφήμισης από τον εργοδότη ή τον ενδιαφερόμενο συνάδελφο.

²⁷⁹ Assembleia da República, Projecto de Lei No 252/VIII.

Το άρθρο τρία του πλαισίου ορίζει ένα σύστημα κυρώσεων. Οι υπεύθυνοι για ενέργειες εκφοβισμού μπορούν να καταδικαστούν σε ποινή φυλάκισης τριών ετών ή πρόστιμο πέντε εκατομμυρίων εσκούδο (περίπου 44.930 €). Σε περιπτώσεις προσβολής της αξιοπρέπειας του εργαζομένου, η ποινή είναι τουλάχιστον δύο χρόνια φυλάκιση ή πρόστιμο είκοσι εκατομμυρίων εσκούδο (περίπου 179.720 €). Ο εργοδότης ή ο προϊστάμενος μπορεί επίσης να τιμωρηθεί εάν παρέβλεψε τη συμπεριφορά άλλου ατόμου ή ενθάρρυνε μια τέτοια συμπεριφορά.



Εικόνα 23 "MOBBING" : quando trabalhar, é aterrador-"MOBBING" – «όταν δουλεύεις, είναι τρομακτικό»,
πηγή: <https://pt.slideshare.net/edmasimao/portugal-mobbing>, τελ.επίσκεψη 9/8/2023.

Στο σημείο αυτό θα παραθέσουμε ένα απόσπασμα άρθρου για το φαινόμενο αυτό που δημοσιεύτηκε στο περιοδικό *Visão*²⁸⁰ το 2008, το οποίο παρουσιάζει τα παρεκκλίνοντα παραδείγματα πιέσεων που υφίστανται στον εργασιακό χώρο στην Πορτογαλία: «*To mobbing είναι μια στάση δίωξης εργαζομένων, συχνά με σκοπό την απόλυσή τους χωρίς δικαιολογία. Το δικαίωμά τους στην αξιοπρέπεια πλήττεται και το εργασιακό τους καθεστώς υποβαθμίζεται*

²⁸⁰ <https://visao.sapo.pt/atualidade/sociedade/2010-11-13-historias-de-terror-no-trabalhof578971/>, (no. 923, 2008), (τελ.επίσκεψη 13/1/2022).

σκόπιμα. Οι πιο συνηθισμένες συμπεριφορές, ή τουλάχιστον οι πιο εύκολες να αποδειχθούν, είναι η μη ανάθεση ρόλων ή η ξαφνική αλλαγή χώρου εργασίας και ρουτίνας. Αλλά η παρενόχληση μπορεί επίσης να περιλαμβάνει αδικαιολόγητες μειώσεις στο μεταβλητό μέρος του εισοδήματος του εργαζομένου, την αδικαιολόγητη απόσυρση προνομίων όπως πιστωτική κάρτα, αυτοκίνητο ή κινητό τηλέφωνο, προσβλητικά σχόλια, υπερβολικό φόρτο εργασίας, σωματική ή ακόμα και βία». Σύμφωνα με το άρθρο αυτό υπολογίζεται ότι διακόσιες χιλιάδες Πορτογάλοι είναι θύματα ηθικής παρενόχλησης στην εργασία και ενώ στη Γαλλία, το mobbing είναι έγκλημα, στην Πορτογαλία, η παρενόχληση βασίζεται σε μια συγκριτική κρίση και είναι δύσκολο να αποδειχθεί.

Επειδή ακριβώς το τοπίο στην πορτογαλική πραγματικότητα αναφορικά με την αντιμετώπιση του mobbing είναι κάπως θολό, κρίνεται σκόπιμο να θίξουμε συγκεκριμένες προβληματικές. Αρχικά, ένα ερώτημα που απασχολεί είναι το εάν η πρόβλεψη της αστικής ευθύνης για την πρακτική του mobbing του άρθρου 28 του Πορτογαλικού Εργατικού Κώδικα (Νόμος αρ. 7/2009) είναι επαρκής ή όχι.

Στην πραγματικότητα, υπάρχουν πολλά πλεονεκτήματα των εξω-δικαστικών διαδικασιών που αφορούν εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες στο χώρο εργασίας σε σχέση με την προσφυγή του εργαζομένου στο δικαστήριο. Πρώτον, μέσω αυτών των διαδικασιών ο εργαζόμενος μπορεί να αποζημιωθεί ή να συνταξιοδοτηθεί αποτελεσματικότερα, όσον αφορά την επιβάρυνσή του σε όρους κόστους χρήματος και χρόνου σε σχέση με το να προσφύγει στα δικαστήρια²⁸¹. Δεύτερον, οι διαδικασίες αυτές παρέχουν εναλλακτικές που δεν προβλέπει το καθεστώς αστικής ευθύνης, όπως η διάταξη της παρ. 8 του άρθ. 283 του Πορτογαλικού Εργατικού Κώδικα, σύμφωνα με την οποία είναι υποχρέωση του εργοδότη να εξασφαλίζει απασχόληση στον τραυματία εργαζόμενο σε κατάλληλες λειτουργίες. Ο Νόμος 98/2009, που ρυθμίζει το καθεστώς αποζημίωσης για τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες στο χώρο εργασίας (εφεξής μόνο LAT), προβλέπει επίσης και άλλους μηχανισμούς, στους οποίους δεν μπορούν

²⁸¹ Στην Πορτογαλία, οι δικαστικές διαδικασίες λόγω επαγγελματικών απρόβλεπτων θεωρούνται επείγουσες και, ως εκ τούτου, διεξάγονται ακόμη και τις αργίες του δικαστηρίου. (αρθ. 26ο, παρ. 1, υποπαρ. ε) του πορτογαλικού Εργατικού Κώδικα Δικονομίας (Νομοθετικό Διάταγμα αρ. 480/99, 09–11).

να έχουν πρόσβαση όσοι έχουν υποστεί mobbing μέσω αστικής ευθύνης, όπως η δυνατότητα επαγγελματικής αποκατάστασης και προσαρμογής του χώρου εργασίας (άρθρα 44ο και 154ο LAT), καθώς και το επίδομα εκπαίδευσης για επαγγελματική αποκατάσταση (άρθρα 69ο και 108ο LAT)²⁸². Σημειώνεται, επιπλέον, στις εξωδικαστικές διαδικασίες αυτές, ότι η ενημέρωση των επιδομάτων είναι συνεχής όπως και η αναθεώρησή τους, ανάλογα με το αν βελτιώνεται ή όχι η υγεία του θύματος, γεγονός που αποτελεί πλεονέκτημα έναντι του καθεστώτος αστικής ευθύνης. Επιπλέον, οι αξιώσεις βάσει του δικαιώματος αποζημίωσης που καθιερώνεται στον LAT είναι αναπαλλοτρίωτες και απολαμβάνουν των εγγυήσεων που προβλέπονται στον Πορτογαλικό Εργατικό Κώδικα (βλ. άρθρο 78ο LAT). Ως εκ τούτου, είναι προνομιακές πιστώσεις, γεγονός που αποτελεί μια άλλη διαφορά σε σχέση με απαιτήσεις που προκύπτουν από αστική ευθύνη.

Στο πορτογαλικό σύστημα, οι αξιώσεις του εργαζομένου που προκύπτουν από εργατικά ατυχήματα επωφελούνται από ισχυρότερη εγγύηση πληρωμής, στο βαθμό που το Ταμείο Αποζημίωσης Εργαζομένων είναι υπεύθυνο για την καταβολή των συντάξεων που ορίζονται στον LAT, όταν ο κατά νόμο υπεύθυνος δεν είναι σε θέση να συμμορφωθεί με την υποχρέωσή όπως περιγράφεται στο (άρθρ. 1ο, παρ. 1, εδάφ. α) του Ν.Δ. 142/99, και άρθ.82ο LAT). Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, αναφορικά με τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες, στην Πορτογαλία, οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν ασφάλιση στον κάθε εργαζόμενο, κάτι που δεν υπάρχει σε πολλά άλλα ευρωπαϊκά νομικά συστήματα. Τέλος, σημειώνουμε, όσον αφορά τα οφέλη του συστήματος αυτού, δεν χρειάζεται συγκεκριμένη απόδειξη της αιτιώδους συνάφειας. Με μια πιο κριτική σκοπιά όμως, θα πρέπει να τονισθεί πως η αστική ευθύνη και το προαναφερθέν σύστημα θα πρέπει να λειτουργούν συμπληρωματικά το ένα με το άλλο, ώστε να μην υπάρχει κανένα κενό στην προστασία του θύματος: με την αστική ευθύνη να κατοχυρώνεται το κομμάτι της αποτελεσματικής κύρωσης του παρενοχλητή και με το σύστημα των εξωδικαστικών διαδικασιών να εξασφαλίζεται η αποζημίωση του θύματος με τρόπο γρήγορο και ευέλικτο.

²⁸² *Loïc Lerouge*, «Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan», Springer, 2017, σελ.331.

Ένα ακόμα ουσιώδες ζήτημα είναι να αναλυθεί η έννοια του mobbing στο πορτογαλικό νομικό σύστημα. Με άλλα λόγια το mobbing αντιμετωπίζεται ως εργατικό ατύχημα ή ως επαγγελματική ασθένεια; Το βασικό σημείο διάκρισης ανάμεσα στους δύο ορισμούς είναι «η έννοια του απροσδόκητου». Στην περίπτωση δηλαδή του εργατικού ατυχήματος είναι ένα γεγονός που συμβαίνει ξαφνικά με περιορισμένη χρονική διάρκεια και στην περίπτωση του mobbing μιλάμε για συμπεριφορά η οποία επαναλαμβάνεται και έχει διάρκεια. Για να γίνει κατανοητό αυτό θα παραθέσουμε το σκεπτικό της απόφασης του δευτεροβάθμιου Δικαστηρίου Tribunal da Relação do Porto, της 10-03-2008, που αναφέρθηκε από τον Ferreira da Costa, και, μετά την έφεση, η απόφαση του Ανωτάτου Δικαστηρίου της 13-01-2010, που αναφέρθηκε από τη Sousa Grandão. Στην περίπτωση αυτή, υπήρξε μια κατάσταση υποτιθέμενου (αλλά όχι αποδεδειγμένου) mobbing, όπου ο χαρακτηρισμός ως εργατικού ατυχήματος απορρίφθηκε και από τις δύο αποφάσεις, οι οποίες βασίστηκαν στα χαρακτηριστικά του αιφνιδίου, του απρόβλεπτου και της εξωτερικής προέλευσης του γεγονότος. Η απόφαση του δεύτερου βαθμού αναγνώριζε την ύπαρξη ευνοϊκών θέσεων για την επέκταση του καθεστώτος των επαγγελματικών απρόβλεπτων σε περιπτώσεις mobbing. Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει επίσης να αναφέρουμε την απόφαση του Tribunal da Relação do Porto που αναφέρθηκε από τον Domingos Moraes, με ημερομηνία 10-09-2007, η οποία αναφέρει ότι «(...) η έννοια του εργατικού ατυχήματος ενημερώνεται συνεχώς λόγω των αλλαγών στα κοινωνικά και συμπεριφορικά πρότυπα (προσοχή, για παράδειγμα σε ορισμένες περιπτώσεις mobbing) της γεωγραφικής κινητικότητας των εργαζομένων και των νέων καταστάσεων που ενισχύουν πολλαπλές και σύνθετες αιτίες εργατικών ατυχημάτων (...)»²⁸³.

Σε επίπεδο εθνικής στρατηγικής, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι το Εθνικό Σχέδιο Ψυχικής Υγείας (2007–2016) της Πορτογαλίας προέβλεπε την ανάγκη για διατομεακό συντονισμό στις δραστηριότητες πρόληψης και προώθησης, έχοντας δώσει έμφαση στον τομέα των «πολιτικών απασχόλησης και προαγωγής της ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας, μείωσης και διαχείρισης των στρεσογόνων

²⁸³ Loïc Lerouge, «Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan», Springer, 2017, Υποσημείωση νο.13, σελ.334.

παραγόντων που σχετίζονται με εργασία και ανεργία, μείωση απουσιών λόγω ψυχικής νόσου» και της «ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης σε διάφορους τομείς όπως (...) ο χώρος εργασίας»²⁸⁴. Ωστόσο, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή έρευνα επιχειρήσεων για νέους και αναδυόμενους κινδύνους - ESENER 2²⁸⁵, όταν οι εργαζόμενοι των πορτογαλικών εταιρειών ρωτήθηκαν εάν «υπάρχει μια διαδικασία για την αντιμετώπιση πιθανών περιπτώσεων εκφοβισμού ή παρενόχλησης» και εάν είναι ικανοποιημένοι από τα «μέτρα που ελήφθησαν τα τελευταία 3 χρόνια για την πρόληψη ψυχοκοινωνικών κινδύνων», η συντριπτική πλειοψηφία απάντησε αρνητικά. Έτσι, διαφαίνεται ότι, οι πορτογαλικές εταιρείες, οι δομές συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων, οι αρχές επιθεώρησης εργασίας και τα δημόσια ιδρύματα θα πρέπει να εργαστούν στο πλευρό της πρόληψης²⁸⁶.

Τη λύση για όλες τις προαναφερθείσες προβληματικές προσπάθησε να δώσει ο νόμος 73/2017²⁸⁷, ο οποίος αποσκοπούσε στην ενίσχυση της καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης και του mobbing, μέσω ορισμένων νέων διατάξεων. Ειδικότερα ενίσχυσε τα ακόλουθα τέσσερα σημεία:

- προστασία του θύματος και των αυτοπτών μαρτύρων από πειθαρχικά μέτρα που δύναται να ληφθούν ως αντίποινα κατά τη διάρκεια της αγωγής που εγείρεται κατά του εργοδότη,
- υποχρέωση του εργοδότη να εφαρμόσει κώδικα δεοντολογίας,
- υποχρέωση του εργοδότη να κινήσει πειθαρχική διαδικασία όταν διαπιστώνεται περιστατικό ηθικής παρενόχλησης,

²⁸⁴ Resolution of the Ministers Counsel nr. 49/2008, published on the Diário da República, 1st series, nr. 47, 06–03.

²⁸⁵ Διαθέσιμη στο <https://osha.europa.eu/pt/surveys-and-statistics-osh/esener/2014>, (τελ. επίσκεψη 14/1/2022).

²⁸⁶ Catarina de Oliveira Carvalho and Ana Cristina Ribeiro Costa, “Status quo and new strategies for prevention of psychosocial risks at work in Portugal”, in International Yearbook on psychosocial risks prevention and quality of life at work. New Strategies on prevention of psychosocial risk at work Comparative experiences, Madrid: Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGTCEC, 141–167 <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/19289>, (τελ. επίσκεψη 14/1/2022).

²⁸⁷ Teresa Coelho Moreira, “Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale”, 4/2018, English Electronic Edition, διαθέσιμο στο: <https://journals.openedition.org/rdctss/pdf/1842>, (τελ. επίσκεψη 10/8/2023).

- τροποποίηση του καθεστώτος που ισχύει για τη λύση της σύμβασης εργασίας εξαιτίας των περιστατικών της ηθικής παρενόχλησης.

Τέλος, πρέπει να αναφερθεί ότι το πορτογαλικό focal point για την EU-OSHA διοικείται από την ACT – Αρχή Συνθηκών Εργασίας (Working Conditions Authority) υπό την άμεση διοίκηση του Υπουργείου Εργασίας, Αλληλεγγύης και Κοινωνικής Ασφάλισης, αλλά διαθέτει διοικητική αυτονομία σε όλη την ηπειρωτική επικράτεια. Κύρια αποστολή του ACT είναι η προώθηση της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, προωθώντας τις πολιτικές για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και τον έλεγχο της συμμόρφωσης με τα εργασιακά πρότυπα και τους νόμους που αφορούν την υγεία και ασφάλεια στην εργασία σε όλους τους τομείς της ιδιωτικής δραστηριότητας. Ως τριμερές όργανο, το ACT συνεργάζεται με τους κοινωνικούς εταίρους (που είναι παρόντες στο Γνωμοδοτικό Συμβούλιο) για να διευκολύνει την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών στην OSH και να προωθήσει τις Ευρωπαϊκές Εκστρατείες.

3.13. Φινλανδία

Το ενδιαφέρον για την παρενόχληση στο χώρο εργασίας ξεκίνησε στη Σκανδιναβία τη δεκαετία του 1980 από τον Heinz Leymann²⁸⁸. Ωστόσο, δεν υπάρχουν διατάξεις στη φινλανδική νομοθεσία που να ισχύουν ειδικά για περιπτώσεις εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Ωστόσο, σε περιπτώσεις που αποδεικνύεται αυτό ισχύουν γενικοί κανονισμοί²⁸⁹. Για παράδειγμα, τα κεφάλαια 24, 27 και 35 του φινλανδικού Ποινικού Κώδικα για διατάραξη της οικιακής ειρήνης, δυσφήμιση και παραβίαση της ιδιωτικής ζωής ή εγκληματική ζημία, ο νόμος για την ασφάλεια στην εργασία²⁹⁰ (Occupational Safety and Health Act-738/2002), ο νόμος περί ισότητας και άλλοι γενικοί νόμοι.

Επιπλέον, ο νόμος περί βιομηχανικής ασφάλειας υποχρεώνει τους εργοδότες και τους υπεύθυνους να προάγουν την ψυχική ευημερία των εργαζομένων. Το σχέδιο προστασίας της εργασίας πρέπει να περιλαμβάνει πρόγραμμα διατήρησης της ικανότητας εργασίας του εργαζομένου. Μια περίληψη της φινλανδικής νομοθεσίας σχετικά με το θέμα της παρενόχλησης στην εργασία καταλήγει στο συμπέρασμα ότι στην πράξη, αυτό υποχρεώνει τον εργοδότη να συμπεριλάβει τη διατήρηση της ικανότητας εργασίας σε ειδικά σχέδια δράσης για τον χώρο εργασίας, και έτσι να παρεμβαίνει στην παρενόχληση στην εργασία. Σημειώνεται επίσης ότι, σύμφωνα με το φινλανδικό ποινικό νόμο, η παρενόχληση δικαιολογεί τον τερματισμό της απασχόλησης και απαριθμεί ποινικές κυρώσεις για διακρίσεις στην εργασία.

Θα πρέπει ωστόσο να αναφέρουμε ότι σύμφωνα με το φινλανδικό δίκαιο κάθε αρνητική πράξη και έγκλημα σε βάρος του άλλου πρέπει να τιμωρείται. Η μέθοδος της τιμωρίας θα πρέπει να είναι ανάλογη του μεγέθους και της χρονικής διάρκειας της πράξης. Ειδικότερα, σύμφωνα με:

²⁸⁸ Στη Φινλανδία (Björkqvist, 1992; Björkqvist et al., 1992; Vartia 1991, 1996).

²⁸⁹ Evaluation of risk assessment of mental job strain in control and advisory activities - Guidelines for the Inspectorates”, διαθέσιμο στο: http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic%202012/Austrian_tool.pdf, (τελ.επίσκεψη 10/8/2023).

²⁹⁰ Πιο συγκεκριμένα τα άρθρα 18 και 28 ου αφορούν τις υποχρεώσεις του εργοδότη και την περίπτωση της παρενόχλησης αντίστοιχα. Για περισσότερες πληροφορίες επ’ αυτού: https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738_20060053.pdf, (τελ.επίσκεψη 10/8/2023).

- τον Ποινικό Κώδικα της Φινλανδίας (N. 39/1889²⁹¹) Κεφάλαιο 47: Εργασιακά αδικήματα (578/1995) Τμήμα 3, Εργασιακές διακρίσεις (Section 11 – Discrimination 885/2009) Η ποινή για τις εργασιακές διακρίσεις είναι πρόστιμο ή φυλάκιση έως έξι μήνες.

- την ενότητα 3(α) Διακρίσεις λόγω εκβιαστικών εργασιών (Section 3(a) – Extortionate work discrimination 302/2004) η ποινή για διακρίσεις εκβιαστικής εργασίας είναι πρόστιμο ή φυλάκιση έως δύο ετών.

- Μερικά άλλα κατάλληλα κεφάλαια:

- Κεφάλαιο 24: Αδικήματα κατά της ιδιωτικής ζωής, της δημόσιας ειρήνης και της προσωπικής φήμης, ενότητα 8: «Διάδοση πληροφοριών που παραβιάζει το προσωπικό απόρρητο»: «Άτομο, το οποίο παράνομα, δημοσιεύει προσωπικές πληροφορίες, φωτογραφίες ή υπαινιγμούς, στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ή τις καθιστά με άλλον τρόπο διαθέσιμες σε πολλά άτομα για να προκαλέσει ζημιά σε αυτό το άτομο ή ταλαιπωρία θα πρέπει να καταδικαστεί σε χρηματική ποινή ή φυλάκιση μέχρι δύο ετών».
- Κεφάλαιο 25: «Αδικήματα κατά της προσωπικής ελευθερίας (578/1995)», Ενότητα 8 - Καταναγκασμός (578/1995): Άτομο που αναγκάζει παράνομα άλλο άτομο να κάνει κάτι (είτε με βία είτε απειλή) θα πρέπει να τιμωρηθεί με χρηματική ποινή ή φυλάκιση έως δύο ετών.

Εκτός του προαναφερθέντος νομικού πλαισίου, η Finnish Confederation of Professionals STTK²⁹² (πολιτικά ανεξάρτητη οργάνωση εκπαιδευμένων επαγγελματιών), έχει ξεκινήσει μια εκστρατεία με στόχο, μεταξύ άλλων, την πρόληψη και τη μείωση της ψυχικής παρενόχλησης στην εργασία. Εστιάζει στην:

- υποστήριξη των κοινοτήτων εργασίας για την προώθηση ενός αρμονικού εργασιακού κλίματος, ώστε οι καταστάσεις παρενόχλησης να μπορούν να προληφθούν όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερα και να εντοπίζονται έγκαιρα,

²⁹¹ Διαθέσιμο στο: https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1889/en18890039_19951010.pdf, (τελ.επίσκεψη 10/8/2023).

²⁹² STTK, The Without Violence campaign, <https://www.sttk.fi/en/>, (τελ.επίσκεψη 10/08/2023).

- αναγνώριση της παρενόχλησης και των διακρίσεων και των συνεπειών αυτών, ιδιαίτερα της επαγγελματικής εξουθένωσης στις εργασιακές κοινότητες,
- εύρεση των κατάλληλων προσώπων επικοινωνίας (εκπρόσωπος ασφάλειας στο χώρο εργασίας, υπεύθυνος καταστήματος, προσωπικό υγειονομικής περίθαλψης στην εργασία κ.λπ.) και άλλους βοηθούς,
- ανάπτυξη επίγνωσης για το ποιά δράση χρειάζεται για την αντιμετώπιση ενός προβλήματος και
- παροχή πληροφοριών για τα υπάρχοντα συστήματα και οργανώσεις που να παρέχουν βοήθεια.

Στο πλαίσιο αυτό, αξίζει να αναφερθεί η υπό στοιχεία ΚΚΟ:2014:44²⁹³ περίπτωση σύμφωνα με την οποία το Ανώτατο Δικαστήριο της Φινλανδίας διέταξε έναν εργοδότη να καταβάλει αποζημίωση σε έναν εργαζόμενο για άδικη μεταχείριση. Ειδικότερα, ο ενάγων ζήτησε να υποχρεωθεί το κράτος να του καταβάλει συνολικά 118.270,20 ευρώ για απώλεια εισοδήματος και 8.846 ευρώ για ιατρικές και ιατρικές δαπάνες και 50.000 ευρώ για ψυχική ταλαιπωρία. Στην αγωγή του βάσει του νόμου περί ασφάλειας και υγείας στην εργασία, ο ενάγων θεώρησε ότι είχε υποστεί παρενόχληση και ανάρμοστη μεταχείριση στην εργασία. Το Περιφερειακό Δικαστήριο, το Εφετείο του Ελσίνκι, εν συνεχεία, και τέλος, το Ανώτατο Δικαστήριο της Φινλανδίας διέταξαν την καταβολή των αποζημιώσεων για απώλεια εισοδημάτων και εισφορών για την καταβολή σύνταξης του εργαζομένου λόγω ακατάλληλης μεταχείρισης του εργαζομένου.

Τέλος, από την 1η Ιανουαρίου 2020, το Φινλανδικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Υγείας (Finnish Institute of Occupational Health-FIOH) είναι το focal point στη Φινλανδία για τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, EU-OSHA. Η FIOH είναι ένας εξειδικευμένος οργανισμός που διεξάγει έρευνες, προσφέρει υπηρεσίες και είναι ενεργός ηγέτης στον τομέα της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας και ευεξίας στην εργασία. Στόχος είναι να

²⁹³ Αναλυτικότερα στο:

<https://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2014/20140044#idm45843168247168>, (τελ.επίσκεψη 10/8/2023).

διασφαλιστεί ότι η εργασία δημιουργεί ευημερία στους χώρους εργασίας, μεταξύ των ατόμων και της κοινωνίας. Ως focal point για τη Φινλανδία, η FIOH είναι υπεύθυνη για:

- τη διάδοση πληροφοριών σχετικά με την ευρωπαϊκή έρευνα για την επαγγελματική ζωή στους χώρους εργασίας της Φινλανδίας,
- την αναμετάδοση πληροφοριών σχετικά με την επαγγελματική ζωή της Φινλανδίας στον EU-OSHA,
- να πραγματοποιήσει τις εκστρατείες Healthy Workplaces σε εθνικό επίπεδο,
- να διαχειρίζεται μια τριμερή ομάδα συντονισμού για τις δραστηριότητες του Focal Point στη Φινλανδία.

3.14. Εσθονία, Κύπρος, Λετονία, Κροατία, Τσεχία, Λιθουανία, Μάλτα, Ουγγαρία, Πολωνία, Σλοβακία και Σλοβενία

3.14.1. Εσθονία

Η Εσθονία, μία από τις χώρες της Βαλτικής, όπως και άλλα πρώην σοβιετικά κράτη, έχει αναλάβει εκτενείς μεταβατικές μεταρρυθμίσεις σε πολιτιστικό, θεσμικό και κοινωνικό επίπεδο τις τελευταίες δεκαετίες. Όταν λαμβάνουμε ως κριτήριο τη ριζική αλλαγή στην κοινωνία, σημειώνονται διακριτές περίοδοι ανάπτυξης στην Εσθονία –μετασοβιετικές έως το 2004 και μεταβατικές έως και την ένταξη στην Ευρωζώνη²⁹⁴. Με άλλα λόγια, διακρίνεται η περίοδος της μετακομμουνιστικής μετάβασης στην Ανατολική Ευρώπη μέχρι τις αρχές αυτού του αιώνα από τις τελευταίες εξελίξεις, όταν οι περισσότερες χώρες της περιοχής έγιναν πλήρη μέλη της ΕΕ, αλλά εξακολουθούν να βιώνουν τις επιπτώσεις της μετάβασης²⁹⁵. Οι γρήγορες ανακατασκευές εξακολουθούν να έχουν επιπτώσεις στην κοινωνία, προκαλώντας αβεβαιότητα μεταξύ των εργαζομένων που έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην ευημερία. Στο οργανωτικό πλαίσιο, ειδικά από την άποψη της ευημερίας των εργαζομένων, τονίζονται τα ακόλουθα χαρακτηριστικά στην Εσθονία:

- (1) εντάσεις και φόβος που προκαλούνται από γρήγορες αλλαγές και αβεβαιότητα,
- (2) υπανάπτυκτες ρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων και σύμφωνα με τις καθημερινές πρακτικές,
- (3) αλλαγές στην οργανωτική ζωή - κατανόηση των στόχων και των σχέσεων, και

²⁹⁴ Merle Tambur, Maaja Vadi, «Workplace bullying and organizational culture in a post-transitional country», IJM 33.7, 754-755. Διαθέσιμο στο https://www.researchgate.net/publication/235294465_Workplace_bullying_and_organizational_culture_in_a_post-transitional_country/link/00b7d5192491d2eb6d000000/download, (τελ.έπσκεψη 23/1/2022).

²⁹⁵ Ivan Tchalakov, Tihomir Mitev, Venelin Petrov, “The Academic Spin-Offs as an Engine of Economic Transition in Eastern Europe. A Path-Dependent Approach”, June 2010, Minerva 48(2):189-217, DOI:10.1007/s11024-010-9149-8, διαθέσιμο στο (PDF) The Academic Spin-Offs as an Engine of Economic Transition in Eastern Europe. A Path-Dependent Approach (researchgate.net), (τελ.έπσκεψη 23/1/2022).

(4) ανοιχτή και ευάλωτη οικονομική και κοινωνική ζωή, επηρεασμένη σε μεγάλο βαθμό από τις παγκόσμιες τάσεις.

Στο πλαίσιο αυτό, το γεγονός της μη ανεπτυγμένης οργανωτικής κουλτούρας συμβάλλει στην εμφάνιση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας είναι μέχρι στιγμής ένα ανεξερεύνητο θέμα στις χώρες μετά τη μετάβαση και η επικράτηση και τα αίτια του είναι ασαφή. Αυτό προέρχεται, εν μέρει, από το πολιτιστικό πλαίσιο που εμφανίζεται και σε οργανωτικό επίπεδο. Στην Εσθονία δεν έχουν γίνει ανοιχτές συζητήσεις για τον εκφοβισμό στην εργασία και οι ιθύνοντες δεν έχουν αντιληφθεί τον κίνδυνο που αυτό συνεπάγεται για τους οργανισμούς τους. Η επικαιρότητα του θέματος σχετίζεται και με το νομικό υπόβαθρο, υποδεικνύοντας ότι αυτός ο τομέας χρειάζεται ειδικές ρυθμίσεις. Σημειώνεται ότι, δεν υπάρχει ειδικός νόμος για τον εκφοβισμό στην Εσθονία ή εργατική νομοθεσία που να ορίζει τις ευθύνες πρόληψης και παρέμβασης²⁹⁶. Το περιεχόμενο του εκφοβισμού είναι ακόμη ασαφές και δεν υπάρχουν κοινωνικές συζητήσεις σχετικά με τον εκφοβισμό στην Εσθονία²⁹⁷.

Βάσει των αποτελεσμάτων της μελέτης των Merle Tambur και Maaja Vadi, που διεξήχθη το 2010, προκύπτει ότι ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας αντιπροσωπεύει ένα πολύ σοβαρό πρόβλημα στην Εσθονία και ο ίδιος ο εκφοβισμός σχετίζεται με την οργανωσιακή κουλτούρα. Ειδικότερα:

- η αυτοεπισήμανση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας ήταν πολύ χαμηλή, καθόσον ήταν ταπεινωτικό ή προσβλητικό για τους ερωτηθέντες να αυτοπροσδιορίζονται ως θύματα εκφοβισμού. Ωστόσο, ο λόγος θα

²⁹⁶ Υφίσταται ο νόμος για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία που εγκρίθηκε από το Κοινοβούλιο της Εσθονίας – το Riigikogu – βάσει του οποίου έχουν εκπονηθεί αρκετοί σχετικοί Κανονισμοί της Κυβέρνησης της Δημοκρατίας και του Υπουργού Κοινωνικών Υποθέσεων και τέθηκε σε ισχύ (ο νόμος τέθηκε σε ισχύ στις 26 Ιουλίου 1999). Στο σύστημα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας της Εσθονίας, το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων αποτελεί την εκτελεστική αρχή που ρυθμίζει ολόκληρη την περιοχή, ενώ δύο από τις διαρθρωτικές του μονάδες (το Τμήμα Ανάπτυξης της Εργασιακής Ζωής και το Τμήμα Υγείας) εμπλέκονται άμεσα στην επαγγελματική υγεία και τη χάραξη πολιτικής που σχετίζεται με την ασφάλεια. Το Εσθονικό Εθνικό Σημείο για τον EU-OSHA λειτουργεί στο Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων (Τμήμα Ανάπτυξης της Επαγγελματικής Ζωής). Επί του παρόντος, το δίκτυο FocalPoint περιλαμβάνει 16 κυβερνητικούς και μη κυβερνητικούς φορείς.

²⁹⁷ Merle Tambur, Maaja Vadi, University of Tartu, “BULLYING AT WORK: DO INDUSTRIES DIFFER IN THE ESTONIAN CASE?”, διαθέσιμο στο https://www.academia.edu/2580563/Bullying_at_Work_Do_Industries_Differ_in_the_Estonian_Case, (τελ. επίσκεψη 23/01/2022).

μπορούσε να σχετίζεται με ανεπαρκή προηγούμενη ενημέρωση μιας και ο εκφοβισμός, ως όρος, ήταν άγνωστος στους ερωτηθέντες και αντιμετώπισαν τον ορισμό του εκφοβισμού για πρώτη φορά.

- ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας είναι αποτέλεσμα συνεχών αλλαγών στην οργανωτική ζωή, δημιουργώντας ασάφεια και αβεβαιότητα. Οι αρνητικές πράξεις που ο μεγαλύτερος αριθμός ερωτηθέντων ανέφερε ότι βίωσε εβδομαδιαία ή συχνά, σχετίζονταν όλες με την εργασία ή την εκτέλεση εργασιακών καθηκόντων: μη διαχειρίσιμος φόρτος εργασίας, κακή ροή της πληροφορίας, υπερβολική επίβλεψη και λανθασμένες εργασίες. Αυτό εξηγείται ως ένα βαθμό από το γεγονός ότι, ορισμένα πρότυπα διευθυντικής συμπεριφοράς εισήχθησαν απότομα με τη μετάβαση στο σοσιαλισμό και ενισχύθηκαν έντονα λόγω της ιδεολογικής πίεσης, χωρίς να υπάρχει ένας ικανός χρόνος προσαρμογής στο νέο μοντέλο διοίκησης. Ως εκ τούτου, η εργασιακή ανασφάλεια, που γεννάται στους εργαζομένους επηρεάζει αρνητικά την ευημερία τους, κάτι που θα μπορούσε να είναι ο κύριος λόγος για υψηλό επίπεδο εκφοβισμού στο χώρο εργασίας.
- η πρόσφατη παγκόσμια κρίση έδειξε την ευπάθεια των οργανισμών σε εξωτερικά σοκ, όπου οι πρακτικές στόχευαν στην ποσοτική ανάπτυξη, ξεπέρασε την ανθρώπινη πτυχή των εργασιακών σχέσεων στους εσθονικούς οργανισμούς και ως εκ τούτου, ο εκφοβισμός σχετίζεται περισσότερο με το οργανωτικό έργο παρά με τις διαπροσωπικές σχέσεις.

Κατόπιν των ανωτέρω, αναφορικά με την πρόληψη και τη διαχείριση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας στην Εσθονία, θα πρέπει:

- . να προετοιμαστούν οι σχετικές νομικές πράξεις που επί του παρόντος δεν υπάρχουν,
- . να διοργανωθούν εκστρατείες κοινωνικού μάρκετινγκ σχετικά με τη φύση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, με στόχο την ευαισθητοποίηση σχετικά με το θέμα.
- . να εκπαιδευτούν στελέχη για τη διαχείριση του εκφοβισμού με γνώμονα την οργανωσιακή κουλτούρα.

Κλείνοντας, πρέπει να αναφέρουμε ότι το κύριο έγγραφο που διέπει τον τομέα της υγείας και ασφάλειας στην εργασία στην Εσθονία είναι ο νόμος για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία που εγκρίθηκε από το Κοινοβούλιο της Εσθονίας – το Riigikogu – βάσει του οποίου έχουν εκπονηθεί αρκετοί σχετικοί Κανονισμοί της Κυβέρνησης της Δημοκρατίας και του Υπουργού Κοινωνικών Υποθέσεων και τέθηκε σε ισχύ (ο νόμος τέθηκε σε ισχύ στις 26 Ιουλίου 1999). Στο σύστημα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας της Εσθονίας, το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων αποτελεί την καθ' ύλην αρμόδια εκτελεστική αρχή, ενώ δύο από τις διαρθρωτικές του μονάδες (το Τμήμα Ανάπτυξης της Εργασιακής Ζωής και το Τμήμα Υγείας) εμπλέκονται άμεσα στην επαγγελματική υγεία και τη χάραξη πολιτικής που σχετίζεται με την ασφάλεια.

Το Εσθονικό Εθνικό focal point για τον EU-OSHA λειτουργεί στο Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων (Τμήμα Ανάπτυξης της Επαγγελματικής Ζωής). Επί του παρόντος, το δίκτυο focal point περιλαμβάνει 16 κυβερνητικούς και μη κυβερνητικούς φορείς και ενεργεί ως εκπρόσωπος του Οργανισμού στην Εσθονία, λειτουργώντας ως ενδιάμεσος φορέας μεταξύ του Οργανισμού και του κράτους μέλους στις σχετικές δραστηριότητες, καθώς και ως συντονιστικός φορέας για δραστηριότητες σε επίπεδο κράτους μέλους. Η κρατική εποπτεία σχετικά με την εργατική νομοθεσία και τη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία γίνεται από την Επιθεώρηση Εργασίας. Η Επιθεώρηση Εργασίας διατηρεί επίσης μια γραμμή πληροφοριών όπου εργοδότες και εργαζόμενοι μπορούν να τηλεφωνούν με τις ερωτήσεις τους σχετικά με το εργατικό δίκαιο και το εργασιακό περιβάλλον.

3.14.2. Κύπρος

Η ύπαρξη του φαινομένου «mobbing» στην Κύπρο δεν είναι ιδιαίτερα γνωστή, αν και το φαινόμενο είναι υπαρκτό, ιδίως στο χώρο της υγείας²⁹⁸. Παρόλα αυτά συγκεκριμένο νομοθετικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση του φαινομένου δεν υπάρχει. Αυτό που ισχύει στην εργατική νομοθεσία σε θέματα προσβολής της προσωπικότητας των εργαζομένων είναι ο νόμος 58(1) του 2004, «Περί ίσης μεταχείρισης στην Απασχόληση και στην Εργασία», οι διατάξεις του οποίου αναφέρονται στην απαγόρευση των διακρίσεων εξαιτίας θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, φύλου ή εθνικότητας. Στον προαναφερόμενο νόμο ως παρενόχληση ορίζεται *«η ανεπιθύμητη συμπεριφορά που εκφράζεται με λόγια ή πράξεις με σκοπό ή αποτέλεσμα τη προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος»*. Σημειώνεται ότι ο συγκεκριμένος νόμος εφαρμόζεται σε φορείς ιδιωτικού και δημόσιου τομέα όπως και στους φορείς Τοπικής Αυτοδιοίκησης²⁹⁹.

Το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας είναι το Εθνικό focal point για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία στην Κύπρο. Το Τμήμα λειτουργεί υπό το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Βασικός στόχος του Τμήματος είναι η διασφάλιση κατάλληλων και επαρκών επιπέδων ασφάλειας και υγείας στην εργασία για την εξάλειψη ή δραστική μείωση των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών και η προστασία του κοινού από κινδύνους που προκύπτουν. Ως focal point, το Τμήμα είναι υπεύθυνο για την οργάνωση του Εθνικού Δικτύου Πληροφοριών και συμμετέχει στην προετοιμασία και υλοποίηση της ατζέντας του Οργανισμού. Το Εθνικό Δίκτυο Πληροφόρησης που αποτελείται από τους Κοινωνικούς Εταίρους, καθώς και άλλους φορείς, με ιδιαίτερο ενδιαφέρον στον τομέα της υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Το Τμήμα συμμετέχει στη

²⁹⁸<https://kypseli.ouc.ac.cy/bitstream/handle/11128/1671/%ce%94%ce%9c%ce%a5-2014-00236.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, (τελ.επίσκεψη 23/1/2022).

²⁹⁹Στέλλα Ηλία Χείρα, διδακτορική διατριβή «Εκτίμηση της παρουσίας του συνδρόμου mobbing ανάμεσα στους επαγγελματίες υγείας που εργάζονται στην πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας στην Κύπρο», Σχολή Οικονομικών και Διοίκησης, ΜΠΣ «Διοίκηση Μονάδων Υγείας», Κύπρος 2014, σελ.41, διαθέσιμο στο: <https://kypseli.ouc.ac.cy/bitstream/handle/11128/1671/%ce%94%ce%9c%ce%a5-2014-00236.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, (τελ.επίσκεψη 23/1/2022).

διοργάνωση της Ευρωπαϊκής Εβδομάδας για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία και εγκαινιάζει τον Ευρωπαϊκό Διαγωνισμό Καλής Πρακτικής στην επαγγελματική ασφάλεια και υγεία. Το Τμήμα συμμετέχει επίσης ενεργά στις συνεδριάσεις των focal points και του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού, καθώς και στις συνεδριάσεις των ομάδων εμπειρογνομώνων.

3.14.3.Λετονία

Η νομολογία του Ανωτάτου Δικαστηρίου της Δημοκρατίας της Λετονίας παρέχει ορισμό του όρου «mobbing» και κριτήρια για τον νομικό χαρακτηρισμό του mobbing, σύμφωνα με τον οποίο «το mobbing είναι ένας ψυχολογικός τρόμος που περιλαμβάνει συστηματική εχθρική και ανήθικη επικοινωνία ενός ή περισσότερων ατόμων και απευθύνεται κυρίως σε ένα άτομο με σκοπό την αποξένωση, τον αποκλεισμό του από την ομάδα, τη δημιουργία συνθηκών εργασίας». Στην περίπτωση όπου υφίσταται «mobbing» (κατά το άρθρο 7 του Εργατικού νόμου) και θίγεται εργαζόμενος, είναι δυνατή η καταγγελία της εργασιακής σχέσης με ειδοποίηση του εργαζομένου βάσει του άρθρου 100 του Εργατικού Νόμου. Κατά την επίλυση του ζητήματος της αποζημίωσης για ηθική βλάβη εφαρμόζεται κατ' αναλογία το άρθρο 29 του Εργατικού Νόμου. Ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται να αποδείξει την ύπαρξη ηθικής βλάβης σύμφωνα με το άρθρο 1635 του Αστικού Δικαίου, και σε ορισμένες περιπτώσεις, επιτρέπεται η ηχογράφηση συνομιλίας μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη χωρίς ενημέρωση του εργοδότη και η χρήση αυτής της εγγραφής στο δικαστήριο ως αποδεικτικό στοιχείο για την προστασία των παραβιαζόμενων δικαιωμάτων του εργαζομένου³⁰⁰.

Το focal point της Λετονίας για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία διοικείται από την Κρατική Επιθεώρηση Εργασίας. Η ροή των πληροφοριών διαχειρίζεται το Πληροφοριακό Συμβούλιο, το οποίο αποτελείται από εκπροσώπους της ΕΑΥ του Υπουργείου Πρόνοιας, της Κρατικής Επιθεώρησης Εργασίας, του Συνδικάτου της Λετονίας, της Συνομοσπονδίας Εργοδοτών της Λετονίας καθώς και του Ινστιτούτου Επαγγελματικής Ασφάλειας και Περιβαλλοντικής Υγείας (Institute of Occupational Safety and Environmental Health-IOSEH). Ο σχεδιασμός ιστοσελίδων στο Διαδίκτυο είναι μία από τις εργασίες που διαχειρίζεται το Focal Point³⁰¹. Στον ιστότοπο του focal point τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να βρουν νέα σχετικά με περαιτέρω εξελίξεις στη νομοθεσία, προγραμματισμένες δραστηριότητες,

³⁰⁰ Dace Tarasova, Rīga Stradiņš University, “Detection of the fact of psychological terror in a natural place(“mobbing”) in the event of termination of the employmentrelationship”, διαθέσιμο στο https://dspace.rsu.lv/jspui/bitstream/123456789/3646/1/PLACES_2021_Abstracts-Book.pdf, (τελ.επίσκεψη 23/01/2022).

³⁰¹ Focal Point website <http://osha.lv/lv>, (τελ.επίσκεψη 4/5/2022).

νομοθετικές διατάξεις, δημοσιεύσεις και στατιστικές, που συμβάλλουν σε μια συνολική εικόνα του τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας στη Λετονία.

3.14.4 Κροατία

Στην Κροατία σημειώνεται το εξής φαινόμενο: με δεδομένο ότι είναι πολύ εύκολο να απολυθεί ένας εργαζόμενος στην Κροατία, θύματα mobbing είναι κυρίως οι γυναίκες, τα διευθυντικά στελέχη και όχι το ανειδίκευτο προσωπικό. Στην πρώτη περίπτωση παρατηρείται ότι όλη η διοικητική ιεραρχία εξαντλεί τα μέσα που διαθέτει, προκειμένου να αναγκαστεί το θύμα-στέλεχος να παραιτηθεί και να αναζητήσει αλλού εργασία. Στην δεύτερη περίπτωση, εργαζόμενοι που δεν διαθέτουν ειδίκευση, χάνουν εύκολα τη δουλειά τους, ειδικά μετά τις συγχωνεύσεις και τις ιδιωτικοποιήσεις που έλαβαν χώρα στην Κροατία³⁰².

Ο βασικός νόμος που ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις είναι το Εργατικό Δίκαιο, το οποίο έχει τροποποιηθεί τρεις φορές ώστε να ενσωματώσει τις ευρωπαϊκές οδηγίες και την κοινοτική νομοθεσία επί του θέματος. Στην κροατική νομοθεσία, δεν υπάρχει μέχρι στιγμής συγκεκριμένος νόμος για την αντιμετώπιση του φαινομένου. Οι πολιτικές αντιμετώπισης χαρακτηρίζονται περισσότερο από αποκεντρωμένες δράσεις, καθόσον στηρίζονται περισσότερο στον κοινωνικό διάλογο³⁰³. Πέραν του ορισμού της παρενόχλησης στην εργασία, στο εργατικό δίκαιο προβλέπονται δύο τύποι κανονισμών:

1. Κανόνες που απαγορεύουν τις διακρίσεις, όπως:

- το καθήκον σεβασμού της αξιοπρέπειας των εργαζομένων
- η απαγόρευση συλλογής, επεξεργασίας και χρήσης προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων
- η απαγόρευση παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης
- η απαγόρευση άνισης μεταχείρισης γυναίκας που κυοφορεί
- το καθήκον ίσης αμοιβής στις γυναίκες και στους άνδρες

³⁰² *Ljubica Đukanović*, «STRES I ZLOSTAVLIJANJE NA RADU U HRVATSKOJ LEGISLATIVI», διαθέσιμο στο 60523 (srce.hr), (τελ.επίσκεψη 13/3/2022).

³⁰³ International Journal - VALLIS AUREA • Volume 6 • Number 1 • Croatia, June 2020 UDK 349.22; DOI 10.2507/IJVA.6.1.1.66, σελ.7-8, διαθέσιμο στο 353928 (srce.hr), (τελ.επίσκεψη 14/03/2022).

- η απαγόρευση άνισης μεταχείρισης λόγω συνδικαλιστικής συμμετοχής ή δραστηριότητας.

2. Κανόνες που σχετίζονται με θετικές διακρίσεις, οι οποίοι προστατεύουν ορισμένες ομάδες εργαζομένων:

- η απαγόρευση της νυχτερινής εργασίας για τις γυναίκες στον τομέα της βιομηχανίας
- η απαγόρευση απόλυσης εάν εργαζόμενος τραυματιστεί η προκληθεί προσωρινή αναπηρία από τραυματισμό στον εργασιακό χώρο
- η προστασία των ανηλίκων
- η προστασία των ηλικιωμένων εργαζομένων.

Περαιτέρω, σύμφωνα με το Σύνταγμα της Δημοκρατίας της Κροατίας και ειδικότερα σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στην παράγραφο 1 του άρθρου 14 ορίζεται ότι κάθε άτομο έχει ίσα δικαιώματα και ελευθερίες ανεξάρτητα από τη φυλή, το χρώμα του δέρματος, το φύλο, τη γλώσσα, τη θρησκεία, τις πολιτικές και άλλες πεποιθήσεις, την εθνική και την κοινωνική καταγωγή, την ιδιοκτησία, τη γέννηση, την εκπαίδευση, την κοινωνική θέση ή άλλα χαρακτηριστικά. Επιπλέον, στο άρθρο 54 αυτού, ορίζεται ότι σε κάθε άτομο, στο πλαίσιο των οικονομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων, η εργασία και η ελευθερία εργασίας, η ελευθερία επιλογής της εργασίας και της απασχόλησής του, καθώς και κάθε εργασία και καθήκον είναι εγγυημένα και είναι διαθέσιμα σε όλους, υπό ίσους όρους.

Καταληκτικά, η Κροατία το 2007, εισήγαγε τους πρώτους νόμους που σκοπό είχαν να προστατεύσουν τους εργαζόμενους στο χώρο εργασίας από το mobbing. Ωστόσο, οι νόμοι αυτοί δεν ήταν αποτελεσματικοί, γι' αυτό το 2013 η κοινωνία των πολιτών αλλά και άλλοι φορείς που ασχολούνται με αυτό το θέμα, ξεκίνησαν ένα ηλεκτρονικό αίτημα για αυστηρότερους και αποτελεσματικότερους νόμους, που σχετίζονται με το φαινόμενο του mobbing στην Κροατία³⁰⁴.

³⁰⁴ CROATIA- We WANT effective mobbing legislation! (avaaz.org), (τελ.επίσκεψη 14/3/2022).

Το Υπουργείο Εργασίας και Συνταξιοδοτικού Συστήματος είναι το κύριο διοικητικό όργανο για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία στη Δημοκρατία της Κροατίας. Τέσσερα ακόμη ιδρύματα περιλαμβάνονται στην εφαρμογή της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία:

- Το Ινστιτούτο Βελτίωσης της Εργασιακής Ασφάλειας είναι ο κύριος εθνικός φορέας που είναι υπεύθυνος για την παρακολούθηση και τη βελτίωση της ασφάλειας στην εργασία.
- Το Κροατικό Ινστιτούτο για την Προστασία της Υγείας και την Ασφάλεια στην Εργασία παρακολουθεί και προσφέρει την επαγγελματική του βοήθεια και βρίσκεται υπό την επιτήρηση του Υπουργείου Υγείας.
- Το Κροατικό Ταμείο Ασφάλισης Υγείας είναι ένα ίδρυμα που χρηματοδοτεί την προστασία της υγείας και την ασφάλεια στην εργασία και τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Υγείας.
- Η Επιθεώρηση Εργασίας είναι διοικητικός οργανισμός του Υπουργείου Εργασίας και Συνταξιοδοτικού Συστήματος, ο οποίος διενεργεί ελέγχους σχετικά με την εφαρμογή των κανονισμών στον τομέα της υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

3.14.5. Τσεχία

Περισσότερο από το 40% των Τσέχων υπαλλήλων μεταξύ 2007 και 2011 έχουν βιώσει κάποια μορφή εκφοβισμού³⁰⁵. Τον Αύγουστο του 2015, η εταιρεία έρευνας αγοράς και κοινής γνώμης STEM/MARK διεξήγαγε μια έρευνα σχετικά με το mobbing στο χώρο εργασίας. Το δείγμα της έρευνας αυτής αποτελείτο από 589 ερωτηθέντες που αντιπροσωπεύουν τον ενεργό πληθυσμό της Τσεχίας ηλικίας άνω των 15 ετών. Η έρευνα αποκάλυψε ότι (α) το mobbing επηρεάζει σχεδόν έναν στους τέσσερις υπαλλήλους στην Τσεχική Δημοκρατία και (β) οι γυναίκες ανέφεραν προσωπική εμπειρία mobbing σημαντικά πιο συχνά από τους άνδρες (27% σε σύγκριση με 19%). Η σύγκριση των αποτελεσμάτων με παρόμοια έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2013 από τη STEM/MARK δείχνει ότι το mobbing στο χώρο εργασίας αυξάνεται, ιδιαίτερα για τις γυναίκες³⁰⁶.

Στην Τσεχική Δημοκρατία, υφίστανται νομικές προβλέψεις για τα προβλήματα της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Δεν έχουν όμως, αναπτυχθεί, ακόμη, μηχανισμοί κρατικών και μη οργανισμών που να ασχολούνται αποκλειστικά με αυτά τα προβλήματα. Η κοινή γνώμη που επικρατεί είναι ότι το mobbing, το bossing και η παρενόχληση είναι νέα θέματα και «αμερικανισμοί»³⁰⁷. Ωστόσο, σε περιπτώσεις mobbing, τα θύματα μπορούν να δικαιωθούν, ασκώντας αγωγή για παράβαση των διατάξεων του Εργατικού Κώδικα. Όμως, θα πρέπει να έχει προηγηθεί καταγγελία σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, να έχει καταχωρηθεί στο αρμόδιο Γραφείο Εργασίας και στο Κρατικό Ινστιτούτο Επιθεώρησης Εργασίας, ώστε εν συνεχεία ο τελευταίος φορέας, να μπορεί να επιβάλει πρόστιμο έως και 400 000 CZK (περίπου 16000 €).

Ο πρωτογενής νόμος που παρέχει σε όλους τους πολίτες ίσα δικαιώματα είναι το Zákon č. 2/1993 Sb., onyhlášení Listiny základních práv a svobod ³⁰⁸(Νόμος

³⁰⁵ *Darja Holátová and Monika Březinová*, "Impacts of Mobbing and Bossing in Human Resource Management", διαθέσιμο στο Impacts of Mobbing and Bossing in Human Resource Management | IntechOpen, (τελ. επίσκεψη 14/03/2022).

³⁰⁶ Czech Republic: Workplace mobbing increases for women | Eurofound (europa.eu), (τελ.επίσκεψη 14/03/2022).

³⁰⁷ Ing. Bc. Radomír Ščurek, "Prevention of violence and harassment at work", VŠB-Technical University of Ostrava, Faculty of Safety Engineering, European Agency for Safety and Health, σελ.13-19.

³⁰⁸ Διαθέσιμο στο <http://www.zakonycr.cz/seznamy/0021993Sb.ht>, (τελ.επίσκεψη 15/03/2022).

αριθ. 2/1993 Coll., σχετικά με τη δήλωση του ΧΑΡΤΗ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΛΕΥΘΕΡΙΩΝ) ως μέρος της συνταγματικής τάξης της Τσεχικής Δημοκρατίας, όπου το άρθρο 3 ορίζει ότι τα θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες διασφαλίζονται σε όλους ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσας, πίστης και θρησκευτικής, πολιτικής ή άλλης διάθεσης, εθνικής ή κοινωνικής καταγωγής, συμμετοχής σε εθνική μειονότητα, περιουσίας, οικογένειας ή άλλης κατάστασης.

Ένας άλλος βασικός νόμος είναι ο Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších změn a doplnění³⁰⁹ (Act No. 65/1965 Coll., Κώδικας Εργασίας όπως τροποποιήθηκε και ισχύει). Η ενότητα 1, υποενότητα 3 αυτού ορίζει ότι οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να διασφαλίζουν την ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων ως προς τις συνθήκες εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής για εργασία και άλλων χρηματικών πληρωμών, επαγγελματικών ευκαιριών για την επίτευξη επαγγελματικής εξέλιξης στην απασχόληση. Στον ίδιο νόμο, στην έννοια της διάκρισης εκτός από τους λόγους που αυτή μπορεί να προκληθεί, πχ φυλετικοί, συμπεριλαμβάνονται και ενέργειες όπως η υποκίνηση, η υποβοήθηση και η πρόκληση πίεσης που οδηγεί σε διακρίσεις. Αυτό συνδέεται άμεσα με τη διάταξη της Ενότητας 1, υποτμήμα 8, του προαναφερθέντος νόμου, που αναφέρει ότι ως παρενόχληση νοείται κάθε συμπεριφορά, η οποία γίνεται αντιληπτή από τον ενδιαφερόμενο υπάλληλο ως ανεπιθύμητη, ακατάλληλη ή προσβλητική και συνεπεία αυτής, υποβαθμίζεται η αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργείται ένα εχθρικό, ταπεινωτικό ή ταραχώδες περιβάλλον στο χώρο εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 74 του Εργατικού Κώδικα, τα μέλη του διευθυντικού προσωπικού υποχρεούνται να δημιουργούν ευνοϊκές συνθήκες εργασίας και να διασφαλίζουν την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και να εκτελούν εργασίες, σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας, εντός των καθορισμένων ωρών εργασίας και να τηρούν τους κανόνες εργασίας. Εάν το στέλεχος του διευθυντικού προσωπικού χρησιμοποιεί μεθόδους πίεσης ή παρενόχλησης, τότε πρόκειται για παραβίαση των κανόνων εργασίας με πιθανή καταγγελία της σύμβασης εργασίας, είτε με

³⁰⁹ Διαθέσιμο στο <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/>, (τελ.επίσκεψη 15/3/2022).

προειδοποίηση είτε με άμεση ακύρωση λόγω κατάφωρης παραβίασης των κανόνων εργασίας.

Επιπλέον, οποιαδήποτε παραβίαση των προαναφερόμενων διατάξεων ή κάθε περίπτωση έντονων μορφών βίας στην εργασία ή παρενόχληση μπορεί επίσης να τιμωρηθεί σύμφωνα με το Zákon č. 140/1961 trestní zákon³¹⁰ (Act No. 140/1961 Coll., Ποινικός Κώδικας) ως απόπειρα εγκλήματος ή τετελεσμένο έγκλημα. Διάφορες λεκτικές εκφράσεις, όπως υπαινιγμοί, ερωτικά αστεία, συκοφαντίες, άσεμνες προσφορές, προσβολές μπορούν να θεωρηθούν ως εγκληματική συκοφαντία σύμφωνα με το άρθρο 206, το οποίο ορίζει ότι καθένας που παρέχει αναληθή στοιχεία για άλλο άτομο που μπορεί να βλάψει σημαντικά τη φήμη του ατόμου, ειδικά στην εργασία, διαταράζει τις οικογενειακές σχέσεις ή προκαλέσει άλλο σοβαρό τραυματισμό, θα τιμωρηθεί με την προϋπόθεση ότι αυτή η συκοφαντία έχει αρνητικές συνέπειες. Επιπλέον, η παρενόχληση μπορεί να τιμωρηθεί ως έγκλημα περιορισμού της προσωπικής ελευθερίας σύμφωνα με το άρθρο 231 του Ποινικού Κώδικα που διαπράττεται από το άτομο που περιορίζει την προσωπική ελευθερία άλλου ατόμου.

Εκτός από τον ποινικό νόμο, προβλέψεις επί του θέματος υπάρχουν και στον Zákon 40/1964 Sb., občanský zákon³¹¹ (Act No.40/1964 Coll., Αστικός Κώδικας)³¹². Στην ενότητα 11 αυτού, γίνεται αναφορά στην προστασία της τιμής του πολίτη που είναι σημαντική στις ανθρώπινες σχέσεις. Γι' αυτό και οι διατάξεις του Αστικού Κώδικα παρέχουν προστασία έναντι πράξεων που υποβαθμίζουν την ηθική ακεραιότητα του πολίτη, π.χ. με την υπονόμηση την αξιοπρέπεια, την τιμή και τη φήμη του/της, υπό την προϋπόθεση ότι η πράξη είναι αντικειμενικά ικανή να προκαλέσει σωματική βλάβη. Αυτό είναι πρακτικό σε περιπτώσεις π.χ. διάδοσης αναληθών δηλώσεων (συκοφαντίες), διατάραξης των οικογενειακών σχέσεων (συζυγική αρμονία), κινδύνου της θέσης του ατόμου στο χώρο εργασίας κ.λπ. Σε περίπτωση διάκρισης από τον εργοδότη, ο θιγόμενος εργαζόμενος μπορεί να

³¹⁰ Διαθέσιμο στο http://business.center.cz/business/pravo/zakony/trestni_zakon/, (τελ.έπισκεψη 15/3/2022).

³¹² Διαθέσιμο στο: 40/1964 Sb. Občanský zákoník (1964-2013) (zakonyprolidi.cz), (τελ.έπισκεψη 15/3/2022).

ζητήσει προστασία ανάλογα με τη φύση του θέματος ιδίως σύμφωνα με τα άρθρα 11 έως 13 του Αστικού Κώδικα, όπου αναφέρεται ότι ένα φυσικό πρόσωπο έχει δικαίωμα στην προστασία του ατόμου του/της, ιδίως της ζωής και της υγείας, της αστικής τιμής και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, καθώς και της ιδιωτικής ζωής, της φήμης και της προσωπικής έκφρασης χαρακτήρα.

Στην Τσεχική Δημοκρατία, η ασφάλεια, η υγεία και η ευημερία στην εργασία εμπίπτουν κατά κύριο λόγο στις αρμοδιότητες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, το οποίο φροντίζει επίσης για το διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους και το Υπουργείο Υγείας της Τσεχικής Δημοκρατίας. Σε περιορισμένο βαθμό το θέμα εμπίπτει στις αρμοδιότητες της Τσεχικής Υπηρεσίας Μεταλλείων και του Κρατικού Γραφείου για την Πυρηνική Ασφάλεια επίσης. Η επιθεώρηση εργασίας «Κρατικό Γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας» με τις περιφερειακές επιθεωρήσεις της επιβάλλει τη συμμόρφωση με τα πρότυπα εργασιακής ασφάλειας και συνθηκών εργασίας. Η Κρατική Αρχή για την Προστασία της Υγείας στην Εργασία που αποτελεί τμήμα του Υπουργείου Υγείας της Τσεχικής Δημοκρατίας είναι υπεύθυνη για την επιβολή των προτύπων υγείας στην εργασία. Το Γραφείο Μεταλλείων της Τσεχίας επιβάλλει τη συμμόρφωση με τα πρότυπα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας στη βιομηχανία εξόρυξης και κατά τη χρήση εκρηκτικών. Το Κρατικό Γραφείο Πυρηνικής Ασφάλειας είναι αρμόδιο για ρυθμιστικά θέματα όταν ασχολείται με τις ιονίζουσες ακτινοβολίες.

Το τριμερές Συμβούλιο για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, το συμβουλευτικό όργανο για την τσεχική κυβέρνηση συντονίζει τις δραστηριότητες πολλών κρατικών αρχών και κοινωνικών εταίρων στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας. Πρόεδρος του Συμβουλίου είναι ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Το Focal Point³¹³ της Τσεχίας συντονίζει και διαχειρίζεται το εθνικό δίκτυο επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.

³¹³ Ιστότοπος Focal Point <http://www.ceskyfocalpoint.cz>, τελ.επίσκεψη 5/5/2022.

3.14.6 Λιθουανία

Αναφορικά με το mobbing στο δημόσιο τομέα της Λιθουανίας, οι ερευνητές εντοπίζουν ως βασικά αίτια αυτού το φτωχό κοινωνικό οργανωτικό κλίμα (Samnani και Singh, 2016), τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των θυτών και των θυμάτων (Nielsen et al., 2017), την κακή ηγεσία (Zaitseva and Chaudat, 2016), την ηθική κρίση στους οργανισμούς (Vneinhardt, 2012; Kowal et al., 2020), τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες στην εργασία και την κακή διαχείριση των συγκρούσεων σε επίπεδο οργανισμού. Σε συνδυασμό με το γεγονός ότι πρόκειται για μια χώρα με μη συστηματικές πολιτικές πρόληψης, οι οποίες στηρίζονται στις πρωτοβουλίες δημόσιων φορέων και μη, γίνεται αντιληπτό ότι μέχρι σήμερα δεν υπάρχει συγκεκριμένο νομικό πλαίσιο επί του θέματος.

Ωστόσο, από τις έρευνες που έχουν διεξαχθεί έως τώρα, προκύπτει ότι το mobbing είναι πιο έντονο στον τομέα της εκπαίδευσης, της υγειονομικής περίθαλψης και της κοινωνικής εργασίας. Επιπλέον, η έκταση του φαινομένου είναι σχεδόν ίδια τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα³¹⁴. Σύμφωνα με τη μελέτη της Jolita Vneinhardt, ο πιο προφανής λόγος για να υποστεί mobbing στον εργασιακό του χώρο είναι οι κοινωνικές του απόψεις. Μελετώντας την έρευνα του Nijolė Skurdenienė³¹⁵, αναφορικά με την ύπαρξη ή όχι mobbing στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας της Λιθουανίας προέκυψε ότι παρότι το 23,4% του προσωπικού έχει υποστεί κάποιου είδους συμπεριφοράς mobbing τα μέτρα πρόληψης και παρέμβασης για την αντιμετώπιση του φαινομένου δεν ήταν αποτελεσματικά. Ωστόσο, με βάση προηγούμενες θεωρητικές έρευνες (Prakapienė, Skurdienė, 2019), μπορεί να υποστηριχθεί ότι η έννοια του mobbing στο χώρο εργασίας δεν προσδιορίζεται και δεν επικυρώνεται νομικά στον προαναφερθέντα φορέα και στο σύστημα Εθνικής Άμυνας. Επιπλέον, δεν υπάρχουν πλήρως ανεπτυγμένα και σαφώς

³¹⁴ Jolita Vneinhardt, "Mobingas lietuvoje: padalinio ir organizacijos situacija pavienių teiginių lygmenimis", Verslas: Teorija ir prak, Tika Business: Theory and practice, 2010, 11(3): 238–247, διαθέσιμο στο Mobbing in Lithuania: Situation of the division and the organisation on the levels of individual statements | Business: Theory and Practice (vgtu.lt), (τελ.επίσκεψη 17/03/2022).

³¹⁵ Nijolė Skurdenienė «Mobbing in the Public Sector: the Case of the Ministry of National Defence of Lithuania and its Institutions», viešoji politika ir administravimas public policy and administration 2021, T 20, Nr. 1/2021, Vol. 20, Nr. 1, p. 34-44, διαθέσιμο στο ResearchGate, (τελ. επίσκεψη 17/3/2022).

καθορισμένα εργαλεία και διαδικασίες λήψης αποφάσεων για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος.

Επιπρόσθετα, τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας, καταδεικνύουν ότι το συγκεκριμένο Υπουργείο δεν είχε προβεί σε καμία ενέργεια για να αποφευχθεί ο εκφοβισμός και η παρενόχληση και οι περισσότεροι ερωτηθέντες θεώρησαν ότι ο θύτης είχε μείνει ατιμώρητος ή ότι δεν γνώριζε την τιμωρία. Έτσι, οι συγκρούσεις φαίνεται να επιλύονται διστακτικά, εστιάζοντας περισσότερο σε τοπικά μέτρα, όπως συζητήσεις με συναδέλφους για αποφυγή δημοσιότητας. Αυτό είναι βασικά σύμφωνο με τα ευρήματα των Balčiūnienė και Rumšaitė (2016), οι οποίοι υπογραμμίζουν ότι οι εργαζόμενοι είναι απρόθυμοι να αντιμετωπίσουν δημόσια τα προβλήματά τους και προτιμούν να τα αντιμετωπίσουν σε προσωπικό επίπεδο. Με άλλα λόγια, αυτό αντιστοιχεί στο πρώτο στάδιο του mobbing στο χώρο εργασίας, κατά τη λήψη αποφάσεων εξαρτάται από τα προσωπικά χαρακτηριστικά του θύματος και δεν αφορά τον οργανισμό/φορέα.

Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι, το πρόβλημα του mobbing στο χώρο εργασίας δεν αναγνωρίζεται στους οργανισμούς/φορείς, αν και αντιμετωπίζουν τις συνέπειές του. Ελλείπει μιας συντονισμένης κρατικής πολιτικής για την αναγνώριση και αντιμετώπιση του θέματος, αναλαμβάνουν διαμεσολαβητικό και υποστηρικτικό ρόλο των θυμάτων που έχουν υποστεί mobbing, λιθουανικές χριστιανικές (καθολικές) οργανώσεις³¹⁶. Επιπλέον, τα αποτελέσματα της μελέτης Jolita Vveinhardt and Włodzimierz Sroka³¹⁷ μας καταδεικνύουν ότι σε οργανισμούς με χαμηλότερη εστίαση στην εταιρική κοινωνική ευθύνη (ΕΚΕ), οι εργαζόμενοι επίσης παρουσιάζουν αντίστοιχα χειρότερη στάση. Στην περίπτωση της Λιθουανίας, συνδέεται κατά τρόπο ανάλογο το επίπεδο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και ο τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενοι αξιολόγησαν τις αλληλεπιδράσεις τους.

³¹⁶ *Mykolas Deikus* "Readiness of lithuanian christian organizations to provide assistance to persons suffering from mobbing: is the potential exploited?", Vytautas Magnus University, Faculty of Catholic Theology, Mokslinių straipsnių rinkinys visuomenės saugumas ir viešoji tvarka public security and public order 2019 (22) Scientific articles, διαθέσιμο στο ResearchGate, (τελ.έπίσκεψη 17/3/2022).

³¹⁷ *Jolita Vveinhardt and Włodzimierz Sroka*, "Workplace Mobbing in Polish and Lithuanian Organisations with Regard to Corporate Social Responsibility", Management Department, WSB University, Poland, Published: 24 April 2020, διαθέσιμο στο 5c564f2ee3afa304544e8f13982ae12044a7.pdf (semanticscholar.org), (τελ.έπίσκεψη 17/03/2022).

Δηλαδή, η πιο ευνοϊκή κατάσταση καταγράφηκε στις επιχειρήσεις που είχαν αυτοδεσμευτεί σύμφωνα με τα οριζόμενα στην ΕΚΕ, σε αντίθεση με τις επιχειρήσεις που δεν επεδίωκαν τέτοιο καθεστώς, ενώ ενδιαμέσση θέση κατέλαβαν οι οργανισμοί που ήταν σε διαδικασία αυτοδέσμευσης με την ΕΚΕ.

Στη Λιθουανία, το Υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλισης και Εργασίας) εφαρμόζει την κρατική πολιτική στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (OSH) σύμφωνα με τις αρμοδιότητές του (μαζί με το Υπουργείο Υγείας). Η Κρατική Επιθεώρηση Εργασίας που λειτουργεί υπό την αιγίδα του Υπουργείου Κοινωνικής Ασφάλισης και Εργασίας είναι αρμόδια για την πρόληψη εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, την ασφάλεια και υγεία στην εργασία, την πρόληψη παραβιάσεων των νομοθετικών πράξεων που ρυθμίζουν την εργασία, καθώς και τον έλεγχο συμμόρφωσης με τον Εργατικό Κώδικα της Δημοκρατίας της Λιθουανίας και με τους νόμους και τις τυπικές νομικές πράξεις που ρυθμίζουν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία και τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σε επιχειρήσεις, ιδρύματα, οργανισμούς ή άλλες οργανωτικές δομές, ανεξάρτητα από τη νομική τους μορφή, είδος και περιοχή λειτουργίας, και στις περιπτώσεις που ο εργοδότης είναι φυσικό πρόσωπο (Εθνικός περί Επιθεώρησης Εργασίας Νόμος ΙΧ-1768).

Οι κύριες νομικές πράξεις που ρυθμίζουν την πολιτική στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία και την εφαρμογή της στη Λιθουανία είναι ο εργατικός κώδικας και ο νόμος για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (αριθ. ΙΧ-1672). Τα καθήκοντα του Λιθουανικού Focal Point του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία εκτελούνται από την Κρατική Επιθεώρηση Εργασίας που υπάγεται στο Υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλισης και Εργασίας. Το Focal Point συντονίζει το λιθουανικό δίκτυο πληροφόρησης για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, το οποίο περιλαμβάνει τις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, επιστημονικούς και δημόσιους φορείς και φορείς που εφαρμόζουν την εθνική πολιτική στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.

3.14.7.Πολωνία

Το mobbing ως φαινόμενο που λαμβάνει ανησυχητικές διαστάσεις έχει εξέχουσα θέση στον πολωνικό εργατικό νόμο μιας και έχουν γίνει προσπάθειες εναρμόνισης της εθνικής νομοθεσίας με την κοινοτική. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 94 § 2 του Πολωνικού Εργατικού Κώδικα, ως mobbing νοείται «κάθε πράξη ή συμπεριφορά που σχετίζεται με τον εργαζόμενο ή στρέφεται εναντίον του, που συνίσταται σε συστηματική και παρατεταμένη παρενόχληση ή εκφοβισμό, που οδηγεί σε υποτιμημένη κρίση επαγγελματιών ικανότητα, εξευτελισμό, χλευασμό, απομόνωση ή αποκλεισμό του εργαζομένου από την ομάδα των συναδέλφων του. Το mobbing μπορεί να γίνει τόσο από τον εργοδότη όσο και από προϊστάμενους, συναδέλφους ή άλλους εργαζόμενους».

Αναφορικά με την εικόνα στον πολωνικό δημόσιο τομέα, διαπιστώνονται σημαντικά χειρότερες διαπροσωπικές σχέσεις, κακή διαχείριση συγκρούσεων καθώς και λιγότερη κοινωνική ευθύνη. Στο πλαίσιο αυτό, οι συνήθεις λύσεις για την πρόληψη του mobbing που επιλέγονται από εταιρείες/οργανισμούς περιλαμβάνουν:

- διαδικασίες κατά του mobbing,
- επιτροπές κατά του mobbing,
- εκπρόσωποι για την καταπολέμηση του mobbing ,
- εκπαιδευτικά σεμινάρια κατά του mobbing για εργαζόμενους και διευθυντικά στελέχη³¹⁸.

Κατόπιν των ανωτέρω, ενδιαφέρον παρουσιάζει η περίπτωση της «Saga Poland Sp. z o.o.», μιας πολωνικής εταιρείας ανταλλακτικών, η οποία συνεργάζεται με τις μεγαλύτερες εταιρείες της αυτοκινητοβιομηχανίας σε όλο τον κόσμο. Η εταιρεία αυτή, έχει αναπτύξει εσωτερική πολιτική κατά του mobbing, η οποία στηρίζεται στο IAP (Internal Antimobbing Policy) ³¹⁹ μέσω της οποίας στόχος είναι η προστασία των

³¹⁸ Mobbing in the workplace | Biznes.gov.pl - Information and services website for entrepreneurs, (τελ.επίσκεψη 17/3/2022).

³¹⁹ Διαθέσιμο στο Saga-Poland-INTERAL-ANTI-MOBGING-POLICY.pdf (sagapoland.eu), (τελ. επίσκεψη 17/3/2022).

εργαζομένων από το mobbing στο χώρο εργασίας ή σε σχέση με την εργασία τους. Το ΙΑΡ ισχύει για όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας που εκτελείται και τη θέση που κατέχουν και προσδιορίζει τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθηθεί σε περίπτωση mobbing καθώς και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων σε μια τέτοια κατάσταση.

Από την άποψη της εργατικής νομοθεσίας³²⁰, ο εργοδότης είναι ο μόνος υπεύθυνος για την εμφάνιση mobbing στην επιχείρηση. Αυτό ισχύει τόσο για καταστάσεις στις οποίες ο ίδιος ο εργοδότης είναι ο παρενοχλητής όσο και για καταστάσεις στις οποίες άλλο άτομο είναι ο παρενοχλητής. Ο πραγματικός παρενοχλητής, εάν το άτομο αυτό δεν είναι ο εργοδότης, μπορεί να φέρει (α) ποινική ευθύνη – εάν η συμπεριφορά mobbing συνιστά αδίκημα, όπως συμβαίνει με παράνομες απειλές, παραβίαση της σωματικής ακεραιότητας και (β) αστική ευθύνη – εάν το θύμα αποφασίσει, για παράδειγμα, να ασκήσει αγωγή κατά του δράστη για παραβίαση προσωπικών δικαιωμάτων.

Όλα τα προαναφερθέντα διαφαίνονται και στο σκεπτικό των δικαστικών αποφάσεων που παρατίθενται ως ακολούθως:

- Ανώτατο δικαστήριο:³²¹
 - Για την απόφαση του Ιουνίου 1999 (κατά τον προσδιορισμό της έκτασης της ζημίας που υπέστη, θα πρέπει πρώτα απ' όλα να λαμβάνεται υπόψη η σοβαρότητα της ταλαιπωρίας, η διάρκεια της νόσου, το μέγεθος της αναπηρίας, η εμμονή των συνεπειών και οι συνέπειες της βλάβης κοινωνική και προσωπική ζωή) II UKN 681/98.
 - Για την απόφαση της 6ης Δεκεμβρίου 2005 [9...0 Ο εργαζόμενος υποχρεούται επίσης να αναφέρει γεγονότα που υποδηλώνουν mobbing και να τον επιβαρύνει με το βάρος της απόδειξης (...)] II PK 94/05.

³²⁰ Νομική βάση άρθρ. 94[3], άρθρ. 55 § 1[1] του Νόμου της 26ης Ιουνίου 1974 - Εργατικός Κώδικας

³²¹ <https://mobbing-dyskryminacja.pl/en/jurisprudence.html>, (τελ.επίσκεψη 18/03/2022).

- Για την απόφαση της 6ης Δεκεμβρίου 2006 [Οι νόμιμες προϋποθέσεις για το mobbing που ορίζονται στο άρθρο 94 [3] παρ.2 πρέπει να πληρούνται από κοινού και να υποδεικνύονται από τον εργαζόμενο (άρθρο 6 ΑΚ). Ο εργαζόμενος έχει επίσης το βάρος να αποδείξει ότι η παρενόχληση είχε ως αποτέλεσμα διαταραχή υγείας] II ΠΚ 112/06.
- Για την απόφαση της 17ης Ιανουαρίου 2007 [Δεν είναι δυνατό να καθοριστεί αυστηρά η ελάχιστη δυνατή περίοδος που εκτυλίσσεται κάποια συμπεριφορά mobbing. Σύμφωνα με το περιεχόμενο του άρθρ. 94 [3] παρ.2 και 3 του ΠΚ για την εκτίμηση της μακροζωίας, σημαντική είναι η στιγμή εμφάνισης των επιπτώσεων της παρενόχλησης ή του εκφοβισμού ενός εργαζομένου που αναφέρονται σε αυτές τις διατάξεις - και η επιμονή και η σοβαρότητα τέτοιων δραστηριοτήτων].
- Για την απόφαση της 20ής Μαρτίου 2007 [Εργοδότης που, λόγω της επιδείνωσης της κατάστασης της εταιρείας, προσφέρει την καταβολή αποζημίωσης απόλυσης σε υπαλλήλους που ενδέχεται να συνταξιοδοτηθούν ή να λάβουν προσυνταξιοδοτικά επιδόματα, δεν μπορεί να κατηγορηθεί για mobbing].

- Εφετείο στην Κρακοβία:

ο Για την απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2000 [Εξηγεί την έννοια της «διαταραχής υγείας». Θα πρέπει να αξιολογούνται με ιατρικούς όρους, δεν αρκεί να υποδεικνύονται μόνο οι συνέπειες στην ψυχολογική σφαίρα του θύματος, όπως συναισθήματα θλίψης, κατάθλιψης, τύψεις και άλλα αρνητικά συναισθήματα].

- Εφετείο Κατοβίτσσε:

ο Για την απόφαση III APA 170/05 [(...) Εκτίμηση της εμμονής και του μακροπρόθεσμου αντίκτυπου στους εργαζόμενους κατά την έννοια του άρθρου 93[3] παρ.2 ο Κώδικας Ποινικής Δικονομίας είναι

εξατομικευμένος και πρέπει να εφαρμόζεται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση (...)].

- Εφετείο Πόζναν:

ο Για την απόφαση III APA 60/05 [(...) Προκειμένου να αναγνωριστεί μια δεδομένη συμπεριφορά ως mobbing, απαιτείται να δηλωθεί ότι ο εργαζόμενος ήταν αντικείμενο επιρροής, η οποία σύμφωνα με αντικειμενικό μέτρο μπορεί να εκτιμηθεί ότι έχει ένα από τα αποτελέσματα που ορίζονται στο άρθρ. 94 [3] παρ. 2 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας. Κατά την αξιολόγηση αυτής της υπόθεσης, είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί ένα αντικειμενικό μοντέλο λογικού θύματος, το οποίο στον τομέα του mobbing θα εξαλείψει περιπτώσεις που προκύπτουν από υπερβολική ευαισθησία του εργαζομένου (...).

Συνοψίζοντας, στην Πολωνία, η βασική νομική πράξη που προβλέπει το δικαίωμα σε ασφαλείς και υγιείς συνθήκες εργασίας είναι το Σύνταγμα της Δημοκρατίας της Πολωνίας. Τα μέσα άσκησης του δικαιώματος αυτού ορίζονται από το νόμο, δηλαδή τον Εργατικό Κώδικα. Ο βασικός κανονισμός του Κώδικα στον τομέα της OSH, βρίσκεται στο Τμήμα X του Κώδικα, για την OSH, στο Τμήμα VII για την προστασία των γυναικών στην εργασία και στο τμήμα IX για την προστασία των νέων στην εργασία. Το οργανωτικό σύστημα προστασίας της εργασίας μπορεί να χωριστεί σε εθνικό σύστημα και σε διασυνοριακό σύστημα. Οι πρώτες περιλαμβάνουν το κοινοβούλιο, την κυβέρνηση και άλλα κρατικά γραφεία, τα κρατικά όργανα εποπτείας και ελέγχου, τα οποία έχουν διαφορετικά καθήκοντα. Τα όργανα εποπτείας και ελέγχου περιλαμβάνουν την Εθνική Επιθεώρηση Εργασίας, την Εθνική Επιθεώρηση Υγείας, το Γραφείο Τεχνικής Επιθεώρησης και τα δικαστήρια και την εισαγγελία. Σημαντικό ρόλο στο οργανωτικό σύστημα OHS διαδραματίζει το Συμβούλιο Προστασίας Εργασίας, το οποίο αναλαμβάνει δράση στο Sejm της Δημοκρατίας της Πολωνίας και επιβλέπει την Εθνική Επιθεώρηση Εργασίας³²².

³²² Για περισσότερες λεπτομέρειες, επισκεφθείτε τη διεύθυνση: <http://www.ciop.pl/15845.html>, (τελ.επίσκεψη 5/5/2022).

3.14.8. Ουγγαρία

Στην Ουγγαρία, από τα δύο φύλα των θυμάτων mobbing φαίνεται να πλήττονται περισσότερο οι γυναίκες. Συγκεκριμένα, τουλάχιστον το 50% των γυναικών υπολογίζεται ότι έχουν υποστεί κάποια μορφή εκφοβισμού, παρενόχλησης ή βίας στην εργασία. Οι γυναίκες μεταξύ 40 και 50 ετών, που κατέχουν θέσεις ευθύνης, επηρεάζονται περισσότερο από την παρενόχληση στο χώρο εργασίας³²³. Ωστόσο, το mobbing παραμένει μια άγνωστη κατηγορία στην Ουγγαρία ακόμη και στις μέρες μας, παρά τις αποδείξεις για την ύπαρξη του φαινομένου³²⁴.

Στην ισχύουσα ουγγρική νομοθεσία δεν υπάρχει ειδική ρύθμιση για τα περιστατικά mobbing. Ταυτόχρονα, υπάρχουν αρκετά άρθρα στον Εργατικό Κώδικα (Πράξη Ι του 2012) που απαγορεύουν τις διακρίσεις και ορίζουν τους κανόνες σύναψης εργασιακών σχέσεων καθώς και τις κατάλληλες συνθήκες στην εργασία. Ο νόμος για την ίση μεταχείριση και την προώθηση των ίσων ευκαιριών (νόμος CXXV του 2003) μπορεί να είναι ακόμη πιο χρήσιμος δεδομένου ότι περιλαμβάνει τη ρύθμιση της παρενόχλησης, η οποία κρίνεται ότι ισχύει και για περιπτώσεις mobbing.

Ο ουγγρικός Εργατικός Κώδικας προσδιορίζει το δικαίωμα των ατόμων να προσφεύγουν σε ένδικα μέσα και ενσωματώνοντας τις οδηγίες που ορίζονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αντιστρέφει το βάρος της απόδειξης. Αυτό το μέσο ενισχύεται από τον νόμο για την ίση μεταχείριση και την προώθηση των ίσων ευκαιριών, ο οποίος ενισχύει τις ατομικές διαφορές, με την εισαγωγή ορισμένων άλλων κρίσιμων νομικών θεσμών, όπως το *actio popularis*. Επίσης με τον ίδιο νόμο, τον Φεβρουάριο του 2005, συστάθηκε ανεξάρτητη αρχή με εξουσίες έρευνας και επιβολής κυρώσεων. Επιπλέον, ο Επίτροπος για τα Θεμελιώδη Δικαιώματα (Ombudsman) και το Εθνικό Γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας (National Office of Work Inspection) αναφέρονται εδώ ως καθοριστικοί παράγοντες για τη διερεύνηση υποθέσεων και την πρόταση νέας νομοθεσίας.

³²³ Harassment in the Workplace: Why the US and the EU Must Act - IWPR, (τελ.επίσκεψη 23/3/2022).

³²⁴ József Hajdú, «Mobbing in workplace hungarian experience»,σελ. 81, διαθέσιμο στο 2012_feleky_60_079-086.pdf (u-szeged.hu), (τελ.επίσκεψη 23/03/2022).

Παρά τη θεωρητική δυνατότητα ένδικης προστασίας, οι υποθέσεις παρενόχλησης και διακρίσεων σχεδόν ποτέ φτάνουν στα δικαστήρια. Αρχικά, οι πιθανοί ενάγοντες δεν ενθαρρύνονται - ή αποθαρρύνονται ρητά - να υποβάλουν την υπόθεσή τους στο δικαστήριο. Οι καταγγέλλοντες αγνοούν τα δικαιώματά τους και, επίσης, δεν έχουν πληροφορίες σχετικά με τις δυνατότητες νομικής προσφυγής και τη σχετική νομοθεσία. Επιπλέον, απέχουν από δικαστικές διαδικασίες και ακόμη και να αναφέρουν το πρόβλημά τους. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από μια γενική αδιαφορία και αμέλεια καθώς και από φόβο από συνέπειες και την απουσία επαρκών νομικών εγγυήσεων και προστασιών. Από την άλλη, οι εργαζόμενοι που αναφέρουν ή μηνύουν τους ανωτέρους τους, διατρέχουν τον κίνδυνο απόλυσης από τον χώρο εργασίας. Ακόμη και εκείνοι που αποφασίζουν να υπερασπιστούν τα δικαιώματά τους και να υποβάλουν την υπόθεσή τους στο δικαστήριο αντιμετωπίζουν το δίλημμα εάν επιδιώκουν οικονομική αποζημίωση (που παρέχεται από το εργατικό δίκαιο) ή την τιμωρία του θύτη (πιθανή σε περιπτώσεις διακρίσεων). Τέλος, οι αγωγές σχετικά με διακρίσεις και παρενόχληση είναι εξαιρετικά σπάνιες και δεν φτάνουν στο στάδιο της διερεύνησης από την Αρχή Ίσης Μεταχείρισης είτε από τον Διαμεσολαβητή ή το κεντρικό γραφείο επιθεώρησης εργασίας³²⁵.

Από τα προαναφερόμενα γίνεται αντιληπτό ότι η ισχύουσα νομοθεσία είναι ανεπαρκής για την αντιμετώπιση του mobbing: Ελλείψει νομικών μέτρων, οι θεσμοί επιβολής του νόμου είναι ανίσχυροι όσον αφορά το φαινόμενο αυτό. Ο άλλος λόγος είναι, και πάλι, η άγνοια γύρω από αυτό το πρόβλημα με αποτέλεσμα οι αποφάσεις των καθ' ύλην αρμόδιων οργάνων να είναι διφορούμενες και να βασίζονται στην «ατομική ευαισθησία», στην «ορισμένη ψυχολογική διαταραχή» ή και σε «άλλους παράγοντες». Παρόλα αυτά, για τις περιπτώσεις της ηθικής βλάβης προβλέπεται χρηματική αποζημίωση ύψους 1400-3800 ευρώ. Επίσης, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων περιορίζεται στο εργασιακό στρες και τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας.

³²⁵ József Hajdú, "Mobbing in workplace hungarian experience",σελ. 82, διαθέσιμο στο 2012_feleky_60_079-086.pdf (u-szeged.hu), (τελ.επίσκεψη 23/03/2022).

Η ουγγρική κυβέρνηση έχει ιδρύσει Επαρχιακά Γραφεία των Κυβερνητικών Γραφείων Πρωτεύουσας και Επαρχίας για να εκτελούν διοικητικά καθήκοντα ως αρχές που ασχολούνται με θέματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας και εργασίας. Τα περιφερειακά γραφεία των κυβερνητικών γραφείων πρωτεύουσας/κομητείας είναι περιφερειακά κρατικά διοικητικά όργανα που διενεργούν επιθεωρήσεις OSH, ενώ το Τμήμα Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία του Υπουργείου Οικονομικών εκτελεί, μεταξύ άλλων, επαγγελματική καθοδήγηση των αρχών επιθεώρησης OSH και συμβάλλει ενεργά στην προετοιμασία και την επεξεργασία κανονισμών σχετικά με την OSH. Επιπλέον, το Τμήμα Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία διαχειρίζεται το εθνικό focal point του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία και με αυτή την ιδιότητα συνεργάζεται με τους κοινωνικούς εταίρους. Ένας ξεχωριστός οργανισμός (Mining and Geological Survey of Hungary) ελέγχει την ασφάλεια των χώρων εργασίας που σχετίζονται με την εξόρυξη.

3.14.9. Σλοβενία

Ένας αυξανόμενος αριθμός οργανισμών και φορέων αντιμετωπίζει το φαινόμενο του mobbing ως ένα σοβαρό, ευρέως διαδεδομένο πρόβλημα, με πολυάριθμες συνέπειες για τα θύματα, τους ίδιους τους οργανισμούς αλλά και την κοινωνία. Τα δεδομένα για τη Σλοβενία ποικίλλουν επίσης³²⁶. Η τέταρτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας αποκάλυψε επικράτηση του φαινομένου στο 7,4%³²⁷ ενώ η έρευνα της Σλοβενικής Τραπεζικής Ένωσης στο 15,1%³²⁸. Το mobbing φαίνεται να επηρεάζει συχνότερα τους υφισταμένους³²⁹, αλλά και αρκετές άλλες ομάδες, όπως οι ηλικιωμένοι και οι γυναίκες. Η Kostelić-Martić³³⁰ επεσήμανε ότι οι μειονότητες —από τις θρησκευτικές και ιδεολογικές μειονότητες έως τους ομοφυλόφιλους— είναι επίσης θύματα mobbing.

³²⁶ *Damijan Mumel, Sanja Jan, Sonja Treven, Domen Mal*, 2015, "Mobbing in Slovenia: Prevalence, mobbing victim characteristics, and the connection with post-traumatic stress disorder", *Naše gospodarstvo our economy*, Vol. 61 No. 1, pp. 3-12.

³²⁷ *Parent-Thirion, A., Maciass, E. F., Hurley, J., & Vermeylen, G.* (2007). Fourth European working conditions survey. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

³²⁸ *Robnik, S., & Milanovič, I.* (2008). Trpinčenje na delovnem mestu: rezultati raziskave Sindikata bančništva Slovenije in priporočila za delodajalce. Ljubljana: Sindikat bančništva Slovenije.

³²⁹ *Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M.* (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & Cooper, C. L. (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 103–126). London: Taylor & Francis.

³³⁰ *Kostelić-Martić, A.* (2007). Psihično nasilje na delovnem mestu. *HRM*, 15, 26–32. *Leymann, H.* (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.

Table 2: The frequency of mobbing (the percentage of employees)

	1 time in the last three years	1 time in the last year	Every month in the last year	Every week in the last year	Every day in the last year	Total (answers)
Attacker is a manager	36.9 %	33.6 %	18.8 %	8.7 %	2.0 %	149
Attacker is a co-worker	41.3 %	24.8 %	18.3 %	11.9 %	3.7 %	109
Many attackers	45.1 %	25.5 %	13.7 %	11.8 %	3.9 %	51
Attacker is a worker attacking management	56.3 %	15.6 %	21.9 %	3.1 %	3.1 %	32

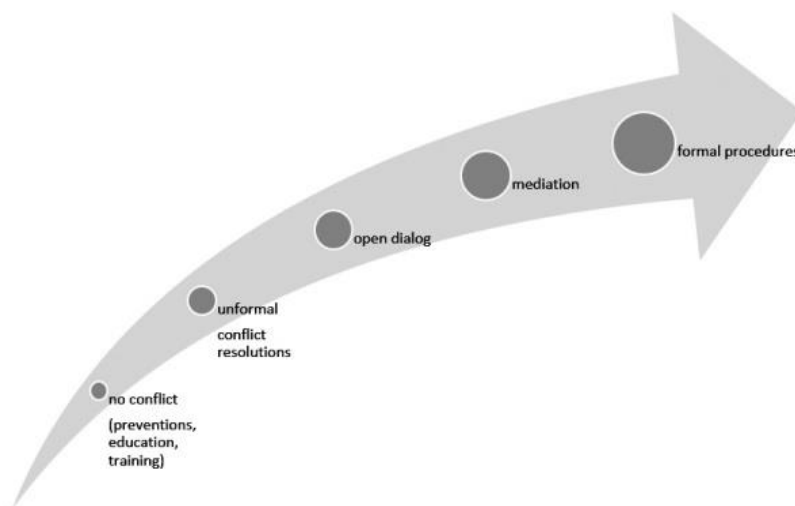


Figure 1. Handling Conflict Situations

Source: adapted from Review of Mediation Services (NHS, 2009)

Εικόνα 24 Η συχνότητα των περιστατικών mobbing στη Σλοβενία κ ο τρόπος διαχείρισης αυτών. Πηγή: Organizacija, Volume 50 Research Papers Number 2, May 2017, σελ.183

Οι Σλοβένοι εργοδότες υποχρεούνται, βάσει της σλοβενικής νομοθεσίας, να διασφαλίζουν ένα ασφαλές και ελκυστικό περιβάλλον εργασίας³³¹. Με το mobbing στο χώρο εργασίας, αυτή η υποχρέωση μπορεί να αποτελέσει πραγματική πρόκληση για αυτούς λόγω της συγκαλυμμένης φύσης του.³³²³³³

³³¹ Brigita Krsnik Horvat , Milan Pagon, 2012, Attitudes Toward Workplace Mobbing in Slovenian Research Organisations, DOI: 10.2478/v10051-012-0018-0, Organizacija, Volume 45 Research papers Number 4, July-August 2012, pp.159-160.

³³² Republic of Slovenia (2007a). Zakon o delovnih razmerjih [The Slovenian Labour Code], διαθέσιμο στο: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO1420.html, (τελ.επίσκεψη 29/3/2022).

³³³ Republic of Slovenia (2007b). Zakon o varnosti in zdravju pri delu [Law on Safety and Health at work], διαθέσιμο στο: <http://www.iusinfo.si/Register/Besedilo.aspx?SOPi=Z99A5CHT&Datum=2001-08-18%2000:00:00&Doc=Zakoni>, (τελ.επίσκεψη 29/3/2022).

Σύμφωνα με τα ευρήματα της μελέτης των D. Mumel, S. Jan, S. Treven, D. Malc³³⁴, η σλοβενική νομοθεσία στον τομέα αυτό παραμένει εξαιρετικά προβληματική. Δεν υφίσταται συγκεκριμένος νόμος για το mobbing, γεγονός που καθιστά δύσκολη τη νομική απόδειξη του. Ωστόσο, υπάρχουν αρκετοί κανονισμοί που διέπουν έμμεσα τις διαδικασίες που τίθενται σε εφαρμογή σε περιπτώσεις mobbing, επιβάλλοντας κυρώσεις στους εργοδότες όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως. Για παράδειγμα:

- Νόμος περί εργασιακών σχέσεων, άρθρο 7 (Απαγόρευση σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας) .
- Νόμος για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, άρθρο 23 και 24 σύμφωνα με τα οποία «...ο εργοδότης θα λάβει μέτρα για την πρόληψη, την εξάλειψη και τη διαχείριση περιπτώσεων βίας, παρενόχλησης και άλλων μορφών ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο χώρο εργασίας που μπορεί να αποτελέσουν απειλή για την υγεία των εργαζομένων».
- ERA-1, 2013, άρθρο 8 ως ισχύει, στο οποίο ορίζεται η ευθύνη του εργοδότη για ζημίες και αποζημίωση³³⁵ θυμάτων mobbing κατά τα οριζόμενα με το σλοβενικό αστικό κώδικα.
- Κανονισμός για Μέτρα Προστασίας της Αξιοπρέπειας των Υπαλλήλων στη Δημόσια Διοίκηση, παρ.45, όπου μεταξύ άλλων σκοπός είναι η εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που σέβεται την αξιοπρέπεια στην εργασία και απαγορεύει τη σεξουαλική ή με άλλους τρόπους παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.
- Η τροποποίηση του Ποινικού Κώδικα του 2008 ρυθμίζει το mobbing στο χώρο εργασίας (που ορίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση, ψυχολογική βία, εκφοβισμός ή άνιση μεταχείριση, που προκαλεί ταπείνωση ή φόβο σε άλλο άτομο) τιμωρούνται με φυλάκιση έως δύο ετών. Αυτή η διάταξη ήταν το αποτέλεσμα της υπεράσπισης του ZSSS και του κινήματος των MKO.

³³⁴ D. Mumel, S. Jan, S. Treven, D. Malc, «Mobbing in Slovenia: Prevalence, mobbing victim characteristics, and the connection with post-traumatic stress disorder», 2015, DOI: 10.1515/ngoe-2015-0001, p.9.

³³⁵ Vukovič Borut (2016). Case-law on mobbing at the workplace. Labour Law and Social Security Review. Employees & Employers 2-3/2016/Ietnik XVI. p.417-433.

Κατόπιν των ανωτέρω, υπάρχουν ορισμένες λύσεις για την αντιμετώπιση του mobbing στο χώρο εργασίας, τις οποίες μπορούν να υιοθετήσουν οι διευθυντές, οι εργαζόμενοι, ακόμη και τα θύματα που έχουν υποστεί mobbing. Ο NIEDL ³³⁶(1996) πρότεινε ότι η ανίχνευση των αρνητικών πράξεων είναι δυνατή σε πρώιμο στάδιο, ενισχύοντας έτσι την πιθανότητα πρόληψής τους. Στην περίπτωση της Σλοβενίας, όπως και σε άλλες χώρες, γίνεται λόγος για λύσεις οι οποίες επικεντρώνονται στην εξάλειψη της ανοχής για τον εκφοβισμό και το mobbing μέσω της παρακολούθησης, της ανάπτυξης πολιτικών, της εκπαίδευσης, της καθοδήγησης, της διαμεσολάβησης και της διαμόρφωσης διαφορετικών συστημάτων ανταμοιβής που παρακινούν τη συνεργατική συμπεριφορά στην εργασία³³⁷.

Ειδικότερα, όσον αφορά τη σφαίρα της Δημόσιας Διοίκησης, από την εισαγωγή του κανονισμού του 2009 για τα μέτρα προστασίας για την αξιοπρέπεια των εργαζομένων στη Δημόσια Διοίκηση (Regulation on Measures to Protect the Dignity of Employees in Public Administration), υπάρχει η υποχρέωση της προστασίας της αξιοπρέπειας στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει την προστασία των εργαζομένων από την παρενόχληση γενικότερα και ιδίως από τη σεξουαλική παρενόχληση. Ο κανονισμός προέβλεπε το διορισμό και την εκπαίδευση συμβούλων στο χώρο εργασίας και από το 2009 το Υπουργείο Εργασίας, Οικογένειας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ίσων Ευκαιριών έχει εκπαιδεύσει πάνω από 600 συμβούλους για το σκοπό αυτό. Ο προϊστάμενος κάθε δημόσιας υπηρεσίας οφείλει να γνωστοποιήσει στους εργαζομένους τον ρόλο του συμβούλου σε περιπτώσεις mobbing. Ο σύμβουλος βοηθά στη μεσολάβηση και εν τέλει στην επίλυση του ζητήματος. Καλές πρακτικές έχουν καθιερωθεί στην αστυνομία και τον στρατό. Αυτοί είναι τομείς όπου είχαν γίνει καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση στο παρελθόν³³⁸. Το 2008, το ZSSS (Association of Free Trade Unions of Slovenia) άρχισε να διαμορφώνει μια συμφωνία σε κρατικό επίπεδο, η οποία

³³⁶ NIEDL, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239–249. <http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414857>.

³³⁷ Ferris, P. A. (2009). The role of the consulting psychologist in the prevention, detection, and correction of bullying and mobbing in the workplace. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 169–189. <http://dx.doi.org/10.1037/a0016783>.

³³⁸ https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/slovenia_etuc_safe_at_home_safe_at_work_final_2017_0.pdf, (τελ.επίσκεψη 3/5/2022).

οδήγησε τους εργοδότες να υιοθετήσουν μια προσέγγιση μηδενικής ανοχής έναντι του mobbing και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας διαμόρφωσης, το ZSSS διεξήγαγε εκστρατείες ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης για μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ωστόσο, η συμφωνία δεν υπογράφηκε καθώς οι εργοδότες δεν ήταν έτοιμοι να υπογράψουν και θεωρήθηκε ότι οι διατάξεις της νομοθεσίας ήταν επαρκείς.

Αξίζει να αναφερθεί ότι, το σωματείο μεταλλουργών έχει εκπονήσει έναν πρακτικό οδηγό για την πρόληψη του mobbing που περιλαμβάνει αφενός τον ορισμό του mobbing, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρέχει οδηγίες για την αναφορά και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την προστασία των εργαζομένων. Επίσης, στο πλαίσιο αυτό δημιουργήθηκε μία αίτηση αναφοράς περιστατικού mobbing με σκοπό την παρακολούθηση αυτού, η οποία είναι διαθέσιμη στο διαδίκτυο. Ομοίως, η Ένωση Εργοδοτών ZDS δραστηριοποιείται επίσης σε αυτόν τον τομέα και έχει παρέχει ένα πρακτικό εργαλείο με τη μορφή προτύπου ημερολογίου για την καταγραφή περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης ανά ημέρα, ώρα, τόπο εκδήλωσης, δράστη, σύντομη περιγραφή του συμβάντος, απάντηση μετά το συμβάν, ενέργειες που έγιναν μετά το συμβάν³³⁹.

Στη Σλοβενία, η ασφάλεια και η υγεία στην εργασία εμπίπτουν στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Εργασίας, Οικογένειας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ίσων Ευκαιριών και του Υπουργείου Υγείας. Τα δύο αυτά υπουργεία παρακολουθούν και αξιολογούν την κατάσταση στον προαναφερθέντα τομέα και στη βάση αυτή συντάσσουν κανονισμούς και λύσεις για την τυποποιημένη ρύθμιση ασφάλειας και υγείας στην εργασία. Ο έλεγχος της εφαρμογής των κανονισμών σε αυτόν τον τομέα εμπίπτει στην αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας της Δημοκρατίας της Σλοβενίας. Υπό το Υπουργείο Εργασίας, Οικογένειας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ίσων Ευκαιριών, το οποίο εκτελεί τα καθήκοντα του εθνικού σημείου εστίασης EU-OSHA, είναι ένα εθνικό δίκτυο που περιλαμβάνει τη συνεργασία κυβερνητικών εκπροσώπων, εκπροσώπων συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, εμπειρογνομόνων και ερευνητές στον τομέα της

³³⁹ <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2010-00884-E.pdf>, (τελ.επίσκεψη 3/5/2022).

ασφάλειας και υγείας στην εργασία και της ιατρικής της εργασίας. Το Εθνικό Δίκτυο συμμετέχει ιδιαίτερα στην προώθηση μιας κουλτούρας ασφάλειας³⁴⁰.

³⁴⁰ Slovenia | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu), (τελ.επίσκεψη 5/5/2022).

3.14.10. Σλοβακία

Σύμφωνα με έρευνες, το ένα τρίτο των Σλοβάκων έχει αντιμετωπίσει εκφοβισμό ή mobbing. Διαφαίνεται επίσης ότι οι εκδηλώσεις αυτών των φαινομένων μπορούν να αναγνωριστούν σε κάθε οργανισμό³⁴¹. Παρόλα αυτά στη Σλοβακία, όπως και σε άλλες χώρες, δεν είναι εφικτό να εντοπιστούν συγκεκριμένες αναφορές στη νομοθεσία αναφορικά με την αντιμετώπιση του ψυχολογικού τρόμου, του εκφοβισμού ή της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Έμμεσες αναφορές παρουσιάζονται ως ακολούθως:

- Στον Εργατικό Κώδικα (NR SR Act No. 311/2001³⁴²), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, προβλέπεται στις Βασικές αρχές του καθώς και στην §13 η απαγόρευση των διακρίσεων, δηλαδή το δικαίωμα στην εργασία χωρίς περιορισμούς και άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις. Επίσης αναφέρεται ότι η άσκηση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που απορρέουν από τις εργασιακές σχέσεις πρέπει να γίνεται με χρηστά ήθη. Κανείς δεν μπορεί να καταχραστεί αυτά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις εις βάρος του άλλου και κανείς δεν πρέπει να υποτιμά την αξιοπρέπεια των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Οι εργαζόμενοι που υπέστησαν τη ζημία που προέκυψε από παραβίαση των εργασιακών σχέσεων μπορούν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους ενώπιον δικαστηρίου³⁴³.
- Στον νόμο για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (NR SR Act No. 124/2006³⁴⁴), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, αναφέρεται ότι ο εργοδότης πρέπει να διασφαλίζει ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν τον ψυχικό φόρτο εργασίας και τους κοινωνικούς παράγοντες δεν θέτουν σε κίνδυνο την

³⁴¹ *Nekoranec Jaroslav, Kmošena Miroslav* “Mobbing in the workplace – its manifestations consequences and possibilities of elimination in the armed forces of the slovak republic”, revista academiei for telor terestre nr. 1 (77)/2015, σελ.48, διαθέσιμο στο: (13) MOBBING IN THE WORKPLACE – its manifestations, consequences and possibilities of elimination in the armed forces of the slovak republic, *Miroslav KMOŠENA | Katherine Oletroz - Academia.edu*, (τελ.επίσκεψη 4/5/2022).

³⁴² Act. No. 311/2001 Coll. Labour Code | European Website on Integration (europa.eu), (τελ.επίσκεψη 4/5/2022).

³⁴³ Gabriela Sláviková – Lenka Pasternáková, «Mobbing and its Occurrence in the Slovak Republic», Acta Technologica Dubnicæ volume 2, 2012, issue 1, DOI: 10.1515/atd-2015-0051, σελ.30, διαθέσιμο στο: ResearchGate, (τελ.επίσκεψη 3/5/2022).

³⁴⁴ Διαθέσιμο στο: Slovaquie - Act No. 124/2006 on Occupational Safety and Health. (ilo.org), (τελ.επίσκεψη 4/5/2022).

ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Επιπλέον, η περιγραφή και η αναγνώριση των μορφών επιθετικότητας βοηθά να επιτύχουμε έγκαιρη επίγνωση του κινδύνου και μας παρέχει τη δυνατότητα να εξαλείψουμε αποτελεσματικά τους εντοπισμένους κινδύνους.

Τα κρατικά διοικητικά όργανα που είναι αρμόδια στον τομέα της επιθεώρησης εργασίας είναι το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικογένειας της Σλοβακικής Δημοκρατίας, η Εθνική Επιθεώρηση Εργασίας και οκτώ Επιθεωρήσεις Εργασίας, που βρίσκονται και έχουν δικαιοδοσία σε περιοχές που αντιστοιχούν στις οκτώ διοικητικές περιφέρειες της Σλοβακικής Δημοκρατίας.

Ωστόσο, πρέπει να αναφερθεί ότι οι έρευνες και οι αναφορές σχετικά με το mobbing στην Σλοβακία είναι και περιορισμένες στον αριθμό αλλά και στοχευμένες στην ύπαρξη εκφοβισμού, μόνο στο χώρο των ενόπλων δυνάμεων και της αστυνομίας. Προφανώς, από τα προαναφερθέντα προκύπτει ότι είναι σημαντικό να προσδιοριστεί ακριβώς τι πρέπει να αναγνωρίζεται ως mobbing στο χώρο εργασίας και τι όχι και αφετέρου ο ορισμός αυτός να ενσωματωθεί, για παράδειγμα, στον Εργατικό Κώδικα. Τέλος, θα πρέπει να προβλεφθούν νομοθετικά μέτρα με σκοπό την πρόβλεψη κυρώσεων και καταλογισμού ευθυνών.

3.14.11. Μάλτα

Ο νόμος περί απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων (Employment and Industrial Relations Act-EIRA), κεφάλαιο 452 των Νόμων της Μάλτας (εφεξής EIRA) κάνει διάκριση μεταξύ της παρενόχλησης γενικότερου είδους και της σεξουαλικής παρενόχλησης που ταξινομείται στη δική της ειδική κατηγορία. Το άρθρο 29 παράγραφος 1 της EIRA εξηγεί ότι η παρενόχληση λαμβάνει χώρα κάθε φορά που *ένας εργαζόμενος ή εργοδότης υποβάλλεται σε οποιαδήποτε ανεπιθύμητη πράξη, αίτημα ή συμπεριφορά, συμπεριλαμβανομένων προφορικών λέξεων, χειρονομιών ή παραγωγής, προβολής ή κυκλοφορίας γραπτών λέξεων, εικόνων ή άλλου υλικού, η οποία σε σχέση με αυτό το άτομο βασίζεται σε σεξουαλική διάκριση και η οποία θα μπορούσε εύλογα να θεωρηθεί ως προσβλητική, ταπεινωτική ή εκφοβιστική για το άτομο αυτό*³⁴⁵.

Ο νόμος για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (The Occupational Health and Safety Act) στο κεφάλαιο 424 θέτει την ευθύνη στους εργοδότες να διασφαλίζουν την υγεία και την ασφάλεια όλων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της ψυχολογικής και συναισθηματικής ευημερίας τους. Από αυτή την άποψη, η Κυβέρνηση της Μάλτας δεσμεύτηκε να αποτρέψει την παρενόχληση και τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας, καθώς και να παρέχει ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον, εντός της Δημόσιας Διοίκησης, σε όσους βιώνουν ή αναρρώνουν από τέτοιες εμπειρίες. Στο πλαίσιο αυτό, η παρενόχληση και ο εκφοβισμός δεν γίνονται ανεκτά κατά τη διάρκεια της εργασίας, των εργασιακών λειτουργιών όπως συνέδρια ή σε κοινωνικές συγκεντρώσεις, συμπεριλαμβανομένων δραστηριοτήτων που διοργανώνονται μετά την εργασία. Είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί ότι η μη συμμόρφωση με τα προαναφερθέντα θεωρείται παράβαση που φέρει ευθύνη για πειθαρχική ή/και ποινική δίωξη.

Προς εφαρμογή των ανωτέρω αναπτύχθηκε μια πολιτική, στόχος της οποίας είναι η οικοδόμηση ενός δυναμικού εργασιακού περιβάλλοντος, βασισμένου στην ισότητα και η πρόληψη περιστατικών παρενόχλησης και εκφοβισμού στη Δημόσια Διοίκηση. Υπό αυτή την άποψη, η πολιτική αυτή:

³⁴⁵ <http://www.mifsudadvocates.com.mt/harassment-at-the-place-of-work>, (τελ.επίσκεψη 5/5/2022).

- Καθορίζει τι συνιστά παρενόχληση και εκφοβισμό.
- Προσδιορίζει τα δικαιώματα και τις ευθύνες των εργαζομένων σε σχέση με αυτήν την πολιτική.
- Θεσπίζει μέτρα για την πρόληψη και τον τερματισμό της παρενόχλησης και του εκφοβισμού.
- Παρέχει επαγγελματικές, έγκαιρες, εμπιστευτικές, αμερόληπτες, δίκαιες και αποτελεσματικές διαδικασίες κατά την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και του εκφοβισμού.

Πιο συγκεκριμένα, η διαδικασία αντιμετώπισης φαινομένων εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο ορίζει ότι όταν ένας Διευθυντής / Προϊστάμενος Τμήματος λάβει καταγγελία σύμφωνα με τον Κανονισμό 5(1) των Κανονισμών της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας (Πειθαρχική Διαδικασία) (Public Service Commission Regulations- Disciplinary Procedure), του 2017, θα πρέπει, σε πρώτο βαθμό, θα πρέπει να ρωτήσει τον καταγγέλλοντα εάν επιθυμεί να προχωρήσει (α) ανεπίσημα με βάση αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές ή (β) επίσημα ως προς τον Πειθαρχικό Κανονισμό και ο Διευθυντής / Προϊστάμενος Τμήματος θα προχωρήσει ανάλογα³⁴⁶.

Στο πλαίσιο μιας άτυπης διαδικασίας, οι προσπάθειες επίλυσης πρέπει να επικεντρωθούν στα εξής:

- Επίτευξη μιας αμοιβαία αποδεκτής λύσης για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη.
- Διασφάλιση ότι όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη κατανοούν και αποδέχονται τις ευθύνες τους για τη διατήρηση της κατάλληλης και επαγγελματικής συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας.
- Διασφάλιση ότι κάθε ανάρμοστη συμπεριφορά σε σχέση με την παρενόχληση ή τον εκφοβισμό έχει σταματήσει.

Όταν μια καταγγελία αντιμετωπίζεται ανεπίσημα, δεν υπάρχει συγκεκριμένο χρονικό όριο για την επίλυση του ζητήματος. Επιπλέον, δεν κατατίθενται επίσημα γραπτά αρχεία σε αυτό το στάδιο. Εάν το ζήτημα επιλυθεί

³⁴⁶ People & Standards Division (manual is 13 May 2022) διαθέσιμο στο: Microsoft Word - BullyingAndHarassment (gov.mt), (τελ.επίσκεψη 5/5/2022).

μέσω της άτυπης διαδικασίας, δεν απαιτείται περαιτέρω ενέργεια. Ωστόσο, εάν δεν επιτευχθεί λύση μέσω αυτής της διαδικασίας, ο εργαζόμενος μπορεί οικειοθελώς να επιλέξει να υποβάλει επίσημη καταγγελία.

Στην περίπτωση που ένα θύμα παρενόχλησης και εκφοβισμού είτε δεν επιθυμεί προηγουμένως να ακολουθήσει την ως άνω άτυπη διαδικασία, είτε εάν η άτυπη προσέγγιση δεν είχε επιτυχές αποτέλεσμα, μπορεί να υποβάλει επίσημη καταγγελία. Το θύμα πρέπει να αναφέρει γραπτώς την καταγγελία του/της, δίνοντας πλήρη αναφορά για το/τα περιστατικό/α, παρέχοντας στοιχεία όπως ονοματεπώνυμο δράστη, τόπος συμβάντος, ώρα, ονοματεπώνυμο τυχόν μαρτύρων και αν προηγουμένως έχει αναφερθεί το συμβάν στη Διοίκηση. Η καταγγελία πρέπει να υπογραφεί από τον καταγγέλλοντα και θα πρέπει να αποσταλεί ως εμπιστευτική, σύμφωνα με τον Κανονισμό 5 παράγραφος 3 του Πειθαρχικού Κανονισμού 2017, στον Διευθυντή / Προϊστάμενο του Τμήματος που είναι υπεύθυνος για τον φερόμενο ως παρενοχλητή / εκφοβιστή. Όταν ο φερόμενος παρενοχλητής/ εκφοβιστής είναι ο Διευθυντής / Προϊστάμενος Τμήματος του φερόμενου θύματος, η καταγγελία θα πρέπει να απευθύνεται στην επόμενη ανώτερη αρχή.

Ακολούθως, το επόμενο στάδιο είναι η διενέργεια προκαταρκτικής έρευνας. Εάν προκύψει ότι υπάρχει εύλογη ένδειξη ότι η παρενόχληση / εκφοβισμός όντως έλαβε χώρα και ο Διευθυντής / Προϊστάμενος Τμήματος θεωρήσει ότι το αδίκημα:

α) είναι αδίκημα σύμφωνα με τον Πειθαρχικό Κανονισμό που δεν συνιστά ποινικό αδίκημα, τότε ο Διευθυντής / Προϊστάμενος Τμήματος θα κινήσει πειθαρχική διαδικασία κατά του φερόμενου ως παρενοχλητή / εκφοβιστή. Σε μια τέτοια περίπτωση, η κατηγορία χαρακτηρίζεται ως σοβαρό αδίκημα, το οποίο μπορεί να οδηγήσει σε απόλυση.

β) είναι σαφώς και αναμφισβήτητα ποινικό αδίκημα, ο Διευθυντής / Προϊστάμενος Τμήματος, το αναφέρει αμέσως στην αστυνομία για διερεύνηση βάσει του ποινικού δικαίου.

Επιπλέον, ο ΕΙΡΑ διευκρινίζει επίσης ότι εάν ένα άτομο κριθεί ένοχο για παρενόχληση οποιουδήποτε άλλου ατόμου στον τόπο εργασίας, τότε, εφόσον

καταδικαστεί, υπόκειται σε φυλάκιση για περίοδο που κυμαίνεται από έξι (6) μήνες έως δύο (2) έτη ή/και σε πρόστιμο τουλάχιστον πέντε χιλιάδων ευρώ (5.000 ευρώ) και όχι άνω των δέκα χιλιάδων ευρώ (10.000 ευρώ)³⁴⁷. Τέλος, στην περίπτωση που δεν προκύπτει βάσιμο συμπέρασμα ότι όντως έλαβε χώρα περιστατικό παρενόχλησης/εκφοβισμού στο χώρο εργασίας τότε όλα τα έγγραφα που σχετίζονται με την υπόθεση τίθενται σε αρχείο το οποίο τηρείται σύμφωνα με την Πολιτική Διατήρησης Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιας Υπηρεσίας για πειθαρχικές υποθέσεις.

Ο εθνικός φορέας που είναι αρμόδιος για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία στη Μάλτα είναι η Αρχή Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (OHSA) που ιδρύθηκε με τον νόμο OHSA XXVII του 2000. Η OHSA αποτελείται από μέλη του διοικητικού συμβουλίου που ορίζονται από τον Υπουργό κατόπιν διαβούλευσης με τα Τριμερή Μέλη που είναι κυρίως εκπροσωπούνται από εργοδότες, εργαζόμενους και συνδικάτα. Επιπλέον, περιλαμβάνει ένα εκτελεστικό όργανο όπου οι λειτουργίες αυτού του εκτελεστικού είναι οι εξής:

- εφαρμόζει τις διατάξεις του νόμου XXVII του 2000 και τυχόν κανονισμούς ή διαταγές που εκδίδονται βάσει αυτού,
- καθορίζει στρατηγικές σε συνεννόηση με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, μέσω των οποίων μπορεί να εφαρμοστεί η γενική εθνική πολιτική σχετικά με την υγεία και ασφάλεια στην εργασία,
- συμβουλεύει τον Υπουργό που είναι αρμόδιος για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία σχετικά με τη θέσπιση κανονισμών για την προώθηση, διατήρηση και προστασία υψηλού επιπέδου υγείας και ασφάλειας στην εργασία,
- παρακολουθεί τη συμμόρφωση με τη σχετική νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και τη λήψη μέτρων επιβολής,

³⁴⁷ Article 251A (4) of the Criminal Code, Chapter 9 of the Laws of Malta, https://www.um.edu.mt/__data/assets/pdf_file/0010/469846/harassmentandbullyingpolicy.pdf, (τελ.επίσκεψη 5/5/2022).

- τηρεί μητρώα προσώπων που είναι ικανά να παρέχουν συμβουλές σε θέματα σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

3.14.12. Βουλγαρία

Οι αρχές της ισότητας και της μη διάκρισης ορίζονται στο Σύνταγμα της Δημοκρατίας της Βουλγαρίας (SG No. 56/1991) και ο Κώδικας Εργασίας (SG No. 26/1986) απαγορεύει κάθε μορφή διάκρισης, προνομίων και περιορισμών λόγω του φύλου. Περαιτέρω, οι διατάξεις κατά των διακρίσεων σχετικά με το φύλο και την απασχόληση περιλαμβάνονται στο νόμο για την προώθηση της απασχόλησης (Employment Promotion Act -OG No. 112/2001), στο νόμο για την προστασία από τις διακρίσεις του 2004 (law on Protection against Discrimination-OG No. 86/2003) και στον Εργατικό Κώδικα (Labour Code) με σκοπό την δημιουργία και καθιέρωση ενός ασφαλούς και αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος (άρθρα 127, 275, 276, 277, 281, 284, 288 και 289)³⁴⁸.

Στη Βουλγαρία, η δημόσια πολιτική για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία υπάγεται στο Συμβούλιο Υπουργών. Πιο συγκεκριμένα³⁴⁹:

- το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής αναπτύσσει, συντονίζει και εφαρμόζει τη δημόσια πολιτική για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία.
- Το Υπουργείο Υγείας διαχειρίζεται και συντονίζει δραστηριότητες για την προστασία και προαγωγή της υγείας στην εργασία.
- Η Εκτελεστική Υπηρεσία της Γενικής Επιθεώρησης Εργασίας είναι ο δημόσιος φορέας που είναι υπεύθυνος για τη συνολική εποπτεία της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας για τη διασφάλιση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, καθώς και για την εφαρμογή των συνθηκών απασχόλησης.
- Το Εθνικό Ινστιτούτο Κοινωνικής Ασφάλισης (NSSI) παρέχει παρακολούθηση της επιστημονικής γνώμης σχετικά με την ικανότητα για εργασία, διερευνά τα εργατικά ατυχήματα και διατηρεί βάση δεδομένων για τα εργατικά ατυχήματα.

³⁴⁸ ETUC 'Safe at home, Safe at work' BULGARIA Country Case Study by Jane Pillinger, 2017, σελ.2-5, διαθέσιμο στο [bulgaria_etuc_safe_at_home_safe_at_work_final.pdf](#), (τελ.επίσκεψη 12/5/2022).

³⁴⁹ Bulgaria | Safety and health at work EU-OSHA ([europa.eu](#)), (τελ.επίσκεψη 12/5/2022).

Η εθνική πολιτική για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία αναπτύσσεται και εφαρμόζεται με βάση την τριμερή συνεργασία σε εθνικό, τομεακό και περιφερειακό επίπεδο. Το Εθνικό Συμβούλιο Συνθηκών Εργασίας (NCWC) είναι το μόνιμο όργανο που είναι υπεύθυνο για τον συντονισμό, τη διαβούλευση και τη συνεργασία για την ανάπτυξη και εφαρμογή της πολιτικής για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία σε εθνικό επίπεδο. Υπάρχουν περιφερειακά συμβούλια σε όλες τις τοπικές διοικητικές περιφέρειες για τη διασφάλιση της τριμερούς συνεργασίας για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία. Υπάρχουν επίσης επιτροπές για τις συνθήκες εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις, παρέχοντας μια πλατφόρμα για διάλογο μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Το εθνικό focal point του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία βρίσκεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής.

Ήδη από το 2003, υπήρχαν στοιχεία για mobbing στον χώρο εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα που πραγματοποιήθηκε το έτος αυτό από το Ινστιτούτο Ερευνών του CITUB³⁵⁰, στο πλαίσιο ενός κοινού προγράμματος για τη βία στο χώρο εργασίας στον τομέα της υγείας³⁵¹, ανέδειξε σημαντικά προβλήματα. Ανάμεσα στα λοιπά ευρήματα της προαναφερθείσας έρευνας πρέπει να αναφέρουμε ότι (α) το 30,9% των συμμετεχόντων είχε υποβληθεί σε bullying/mobbing και (β) οι προϊστάμενοι ήταν οι πιο τυπικοί δράστες λεκτικής κακοποίησης και εκφοβισμού/mobbing. Προκειμένου να εφαρμοστεί η ευρωπαϊκή συμφωνία πλαίσιο για το εργασιακό άγχος (2004) και η ευρωπαϊκή συμφωνία πλαίσιο για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία (2007), η CITUB (The Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria) συμμετείχε σε μια μακρά διαδικασία προετοιμασίας και διαπραγμάτευσης με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό επίπεδο και την ανάπτυξη ανάλογων δράσεων. Πλην όμως οποιαδήποτε δράση και τομεακή συμφωνία αφορά κυρίως την αντιμετώπιση

³⁵⁰ Η Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων της Βουλγαρίας (CITUB) είναι η μεγαλύτερη συνομοσπονδία, με εκτιμώμενα 275.762 μέλη, και η μικρότερη Συνομοσπονδία Εργασίας (PODKREPA), η οποία έχει περίπου 88.329 μέλη.

³⁵¹ ILO, ICN, WHO and PSI Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector. Workplace violence in the health sector. Case Study: Bulgaria. Διαθέσιμο στο: http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVcountrystudybulgaria.pdf, (τελ.επίσκεψη 12/5/2022).

και καταπολέμηση της βίας στον εργασιακό χώρο, χωρίς ειδικότερη πρόβλεψη για το mobbing.

3.14.13. Ρουμανία

Στη Ρουμανία, πολύ λίγοι άνθρωποι γνωρίζουν την έννοια του «mobbing», ενώ ο όρος «παρενόχληση στο χώρο εργασίας» είναι αυτός που χρησιμοποιείται τις περισσότερες φορές³⁵². Αν και ο όρος δεν είναι πολύ δημοφιλής, δυστυχώς το φαινόμενο είναι, και μπορούμε να το συναντήσουμε στις περισσότερες εργασιακές σχέσεις. Μάλιστα, οι μισοί από τους εργαζόμενους που συμμετείχαν σε μια μελέτη του ICCV³⁵³ δήλωσαν ότι ήταν αγχωμένοι στο χώρο εργασίας τους, ενώ το 41% από αυτούς έχουν γίνει μάρτυρες επιθετικών πράξεων και το 8% έχουν πέσει θύματα ηθικής παρενόχλησης. Στο πλαίσιο αυτό, ο νομοθέτης αποφάσισε να θεσπίσει το νομικό καθεστώς κατά της καταχρηστικής συμπεριφοράς στην εργασία.

Σύμφωνα με το ρουμανικό δίκαιο, ως ηθική παρενόχληση ορίζεται κάθε είδους συμπεριφορά που ασκείται προς έναν υπάλληλο από άλλον υπάλληλο, που είναι ιεραρχικά ανώτερός του, από υφιστάμενό του/ή από υπάλληλο που είναι στο ίδιο ιεραρχικό επίπεδο, με σκοπό ή αποτέλεσμα την επιδείνωση των συνθηκών εργασίας, μέσω προσβολής των δικαιωμάτων ή της αξιοπρέπειας του εργαζομένου, με βλάβη της σωματικής ή ψυχικής του υγείας ή διακυβεύοντας το επαγγελματικό του μέλλον. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκδηλωθεί με οποιαδήποτε από τις ακόλουθες μορφές: (α) εχθρική ή ανεπιθύμητη συμπεριφορά, (β)προφορικά σχόλια, (γ) δράσεις ή χειρονομίες. Οι εργαζόμενοι που διαπράττουν πράξεις ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, υπόκεινται σε πειθαρχικές κυρώσεις, καθώς και σε διοικητικά πρόστιμα ή ποινικές κυρώσεις. Τα πρόστιμα που μπορούν να επιβληθούν ως κυρώσεις για παραβιάσεις των δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας άλλου εργαζομένου μέσω ηθικής παρενόχλησης μπορούν να φτάσουν έως και τις 15.000 LEI (περίπου 3.000 ευρώ)³⁵⁴.

³⁵² Roxana Diana Pascu, "The phenomenon of mobbing", Research and Science Today No. 1(9)/201, διαθέσιμο στο <https://www.rstjournal.com/mdocs-posts/19-diana-pascu-the-phenomenon-of-mobbing/?mdocs-file=1293&mdocs-url=false>, (τελ.επίσκεψη 12/5/2022).

³⁵³ Το ICCV είναι ένα κορυφαίο ερευνητικό ινστιτούτο στον τομέα της ποιότητας ζωής και της κοινωνικής πολιτικής. Το ινστιτούτο είναι μέρος του ερευνητικού δικτύου της Ρουμανικής Ακαδημίας Επιστημών και μέλος του Εθνικού Ινστιτούτου Οικονομικών Ερευνών "Costin C. Kirițescu", περισσότερες πληροφορίες στο <http://www.iccv.ro/en/iccv-en/>, (τελ.επίσκεψη 12/5/2022).

³⁵⁴ <https://www.romania-insider.com/moral-harassment-work-romania-struggle-workplace-violence>, (τελ.επίσκεψη 12/5/2022).

Είναι αξιοσημείωτο ότι ο νομοθέτης θεωρεί ως σοβαρότερο ζήτημα όταν ο εργοδότης δεν εκπληρώνει την υποχρέωσή του να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ή όταν αυτός δεν θεσπίζει πειθαρχικές κυρώσεις στον εσωτερικό κανονισμό του φορέα για τους εργαζόμενους που διαπράττουν ηθική παρενόχληση. Στην περίπτωση αυτή, το πρόστιμο μπορεί να φτάσει τις 50.000 LEI (περίπου 10.000 ευρώ). Όταν ο εργοδότης παραβιάζει την υποχρέωση να μην εμπλέκονται οι εργαζόμενοι σε άμεση ή έμμεση παρενόχληση εναντίον άλλων εργαζομένων, η κύρωση κυμαίνεται μεταξύ 50.000 lei έως και 200.000 lei (περίπου 40.000 ευρώ). Το άτομο που υφίσταται ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας του μπορεί να προσφύγει είτε σε ρουμανικό δικαστήριο ή στο Εθνικό Συμβούλιο Καταπολέμησης των Διακρίσεων.

Ο πρόσφατος νόμος με αρ. 167/2020³⁵⁵ εισάγει τον νομικό ορισμό της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και τις νέες υποχρεώσεις και οδηγίες για τους εργοδότες, οι οποίοι πρέπει να εγγυηθούν ένα περιβάλλον χωρίς παρενόχληση για τους εργαζομένους τους. Ειδικότερα, απαγορεύονται αυστηρά όλες οι μορφές παραπτωμάτων που στρέφονται εναντίον ενός εργαζομένου, τόσο από τον εργοδότη όσο και από άλλους εργαζόμενους. Ο νέος νόμος αναγνωρίζει το άγχος ως αποτέλεσμα ηθικής παρενόχλησης. Επομένως, ο εργοδότης θα πρέπει να απέχει από οποιαδήποτε ενέργεια που θα μπορούσε να θεωρηθεί ηθική παρενόχληση, να μην εκδίδει αποφάσεις που μπορεί να οδηγήσουν σε παρενόχληση, να μην επιτρέπει στους εργαζόμενους να παρενοχλούν άλλους εργαζόμενους, να έχει εσωτερικούς κανονισμούς για το θέμα και να λάβει πειθαρχικά μέτρα κατά ατόμων που κρίνονται ένοχα για κακή συμπεριφορά. Η ανάληψη δράσης κατά του εργαζομένου που είναι ένοχος παρενόχλησης άλλου εργαζομένου δεν απαλλάσσει τον εργοδότη, εάν η παρενόχληση έγινε ανεκτή, ενθάρρυνε ή διατάχθηκε από τον εργοδότη. Τα εθνικά δικαστήρια μπορούν να λάβουν άμεσα μέτρα κατά των εργοδοτών που είναι ένοχοι για παρενόχληση των εργαζομένων τους και το Εθνικό Συμβούλιο για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων μπορεί να επιβάλει πρόστιμο στους εργαζομένους για τέτοια ανάρμοστη συμπεριφορά.

³⁵⁵ <https://knowledge.leglobal.org/romania-new-legal-provisions-against-moral-harassment-at-the-workplace/>, (τελ.επίσκεψη 12/5/2020).

Πριν από τον προαναφερθέντα νόμο, δεν υπήρχε ειδική νομοθεσία για την καταπολέμηση της βίας και του mobbing στο χώρο εργασίας, ούτε νομοσχέδια στον τομέα αυτό. Γενικότερα, υπάρχουν αρκετά άρθρα, που ερμηνευτικά, μπορεί να περιλαμβάνουν και τη διαχείριση φαινομένων όπως το mobbing στον Εργατικό Κώδικα, δηλαδή το άρθ. 5 (ίση μεταχείριση), άρθ. 8, παρ. 1 (σύμφωνα με το οποίο οι εργασιακές σχέσεις βασίζονται στην αρχή της καλής πίστης, που σημαίνει ότι όλες οι ενέργειες του εργοδότη πρέπει να επιδιώκουν τον στόχο της εύρυθμης λειτουργίας της μονάδας), άρθ. 39 παρ. 1 (ο εργαζόμενος δικαιούται υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία) και το άρθ. 171 παρ. 2 (ο εργοδότης είναι υποχρεούται να διασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων σε όλα τα θέματα που σχετίζονται με την εργασία).

Υπάρχει επίσης η δυνατότητα αναγνώρισης ηθικής βλάβης κατά το άρθρ. 253 του Κώδικα Εργασίας που ορίζει ότι «ο εργοδότης υποχρεούται, σύμφωνα με τους κανόνες και τις αρχές της συμβατικής αστικής ευθύνης, να αποζημιώσει τον εργαζόμενο, όταν αυτός υπέστη χρηματική ή ηθική βλάβη από υπαιτιότητα του εργοδότη κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων του ή που σχετίζεται με την εργασία». Ομοίως και στην παρ. 2 αυτού όπου ορίζεται ότι, «εάν ο εργοδότης αρνηθεί να αποζημιώσει τον εργαζόμενο, μπορεί να υποβάλει έγκληση στο αρμόδιο δικαστήριο».

Τέλος, στη Ρουμανία, το Υπουργείο Εργασίας, Οικογένειας και Κοινωνικής Προστασίας είναι η αρμόδια αρχή στον τομέα της OSH. Οι κύριες αρμοδιότητες αυτής είναι:

- χάραξη εθνικής πολιτικής και στρατηγικής στον τομέα αυτό,
- κατάρτιση σχεδίων των κανονιστικών πράξεων για την εφαρμογή της εθνικής στρατηγικής και την παρακολούθηση της επιβολής της νομοθεσίας.

Επιπλέον:

- Η Επιθεώρηση Εργασίας ελέγχει τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία για την OSH.

- Το Εθνικό Ινστιτούτο Ε&Α για την Προστασία της Εργασίας (National R&D Institute for Labour Protection) «Alexandru Darabont» θεσπίζει, με βάση επιστημονικά δεδομένα, τα μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία και προωθεί την πολιτική που έχει συμφωνηθεί για αυτόν τον τομέα.
- Το Υπουργείο Δημόσιας Υγείας είναι η κεντρική αρχή στον τομέα της ευημερίας της δημόσιας υγείας.
- Οι Διευθύνσεις Δημόσιας Υγείας ελέγχουν την τήρηση των προτύπων υγείας της εργασίας και συμβάλλουν στην προαγωγή της υγείας στην εργασία.
- Ο Εθνικός Φορέας Συντάξεων και Άλλων Κοινωνικών Ασφαλιστικών Δικαιωμάτων είναι ο ασφαλιστής στον τομέα των εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο : Η ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Μόνο οκτώ χώρες (Βέλγιο, Δανία, Φιλανδία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Σλοβενία, Ισλανδία και Νορβηγία) έχουν εντάξει τη βία και παρενόχληση στη νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια, ενσωματώνοντας πολιτικές πρόληψης και διαχείρισης των συμβάντων. Τρεις χώρες (Πορτογαλία, Πολωνία και Γαλλία) έχουν εντάξει συγκεκριμένους ορισμούς παρενόχλησης (mobbing) στους νόμους για την υγεία και ασφάλεια. Δύο χώρες (Εσθονία και Ουγγαρία) αναγνωρίζουν τον ορισμό των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και άλλες έντεκα ευρωπαϊκές χώρες και χώρες του ΕΟΧ (Ισλανδία, Λιχτενστάιν και Νορβηγία) αναφέρουν τους όρους άγχος, ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, βία ή παρενόχληση χωρίς όμως να προσδίδουν συγκεκριμένο ορισμό ή συγκεκριμένες πολιτικές αντιμετώπισης στη νομοθεσία τους³⁵⁶.

Ορισμένες χώρες έχουν ειδική νομοθεσία που ορίζει την παρενόχληση και προβλέπουν κυρώσεις ειδικά όταν αυτή λαμβάνει χώρα στον εργασιακό χώρο (Βέλγιο, Γαλλία, Λιθουανία, Μολδαβία, Νορβηγία, Πολωνία, Ρουμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Σερβία), ενώ σε άλλες χώρες οι εργαζόμενοι προστατεύονται από το Σύνταγμα ή από γενικότερους νόμους σχετικά με την ισότητα ή τις διακρίσεις. Συχνά, δεν υπάρχει ορισμός του τι συνιστά παρενόχληση (Αυστρία, Δανία, Εσθονία, Φινλανδία, Γερμανία, Ολλανδία, Ισπανία), ενώ σε άλλες χώρες, δεν υπάρχει καθόλου νόμος για την προστασία των εργαζομένων ή τον ορισμό του τι συνιστά παρενόχληση στο χώρο εργασίας³⁵⁷. Ωστόσο, η Ελλάδα, το 2019, με τον Ν. 4604/2019 (ΦΕΚ 50/Α' 26.03.2019) κάνει αναφορά στον ορισμό της βίας στην εργασία, ενώ ο ορισμός για την παρενόχληση υπήρχε ήδη στον Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α' 8.12.2010).

Τελευταίως, η συνειδητοποίηση των διαστάσεων και των συνεπειών του προβλήματος, σε παγκόσμιο επίπεδο, προκαλεί ολοένα και αυξανόμενη κινητοποίηση ινστιτούτων, ερευνητικών κέντρων και συνδικαλιστικών οργανώσεων

³⁵⁶ *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)*, 2015, "Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies", Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/215370>.

³⁵⁷ <https://www.lawspot.gr/nomika-nea/i-parenohlisi-sto-horo-ergasias-kai-oi-dynatotites-ennomis-prostasias>, (τελ.επίσκεψη 16/5/2022).

για τη μελέτη του φαινομένου και την αντιμετώπισή του. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να σημειωθεί ότι η έννοια του mobbing στην Ελλάδα δεν είναι άγνωστη. Όμως, έχει επικρατήσει να χρησιμοποιείται στις μελέτες και στα νομοθετήματα, η έννοια της ηθικής παρενόχλησης, από τον γαλλικό όρο «harcèlement moral». Στην Ελλάδα, έχουν πέσει θύμα ηθικής παρενόχλησης, τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα ή καθημερινά, εργαζόμενοι ηλικίας 18-24 ετών και 55-64 ετών, σε ποσοστό που αγγίζει το 75% των συμμετεχόντων σε έρευνα που διενήργησε, το 2021, το σωματείο «No Mobbing at Work»³⁵⁸.

Στις έννομες τάξεις που υφίσταται ήδη νομοθετική ρύθμιση του φαινομένου του mobbing, όπως και στην Ελλάδα με τον πρόσφατο νόμο 4808/2021, η νομική οριοθέτηση της έννοιας είτε αναφέρεται ως ηθική παρενόχληση, είτε ως mobbing, είτε ως abusive behaviour, είτε ως (work) harassment, έχοντας την ίδια σημασία. Στη βάση αυτή, η ελληνική νομολογία έχει να επιδείξει αρκετές αποφάσεις που αφορούν σε περιστατικά ηθικής παρενόχλησης, που όμως δεν αναφέρονται ως τέτοια, αλλά ως εργασιακή διαφορά, χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη, βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας ή ως βάνανυση συμπεριφορά εργοδότη. Στις επόμενες ενότητες θα παρουσιαστούν (α) το νομοθετικό πλαίσιο σε εθνικό επίπεδο, (β) ενδεικτικά πραγματικά περιστατικά που βοηθούν τον αναγνώστη να κατανοήσει εμπειρικά την έννοια της «ηθικής παρενόχλησης» και τέλος, (γ) στοιχεία από τις εκθέσεις του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) και του Συνηγόρου του Πολίτη (ΣτΠ).

³⁵⁸<https://nomowo.org/>, (τελ.επίσκεψη 16/5/2022).

4.1. Το νομοθετικό πλαίσιο σε εθνικό επίπεδο

Μέχρι πρόσφατα στο εθνικό νομοθετικό πλαίσιο δεν υπήρχε κάποια ειδική διάταξη ή ρύθμιση για την προστασία των εργαζομένων από το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης (mobbing). Ως εκ τούτου, επιγραμματικά θα αναφέρουμε ότι τα σχετικά περιστατικά αντιμετωπίζονταν με βάση τις κατωτέρω αναφερόμενες διατάξεις:

Α. Η ευθύνη του εργοδότη:

- Ευθύνη λόγω της παραβίασης της υποχρέωσης πρόνοιας³⁵⁹: οι υποχρεώσεις του εργοδότη είτε θεμελιώνονται στην ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας είτε απορρέουν από την αρχή της καλής πίστης (ΑΚ 200, 281 και 288).
 - Υποχρέωση προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου³⁶⁰: θεμελιώνεται πρωτίστως στο Σύνταγμα, όπως θα αναλυθεί και ακολούθως. Επίσης, περιλαμβάνει τόσο το σεβασμό της αξίας του ανθρώπου όσο και το δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (αρθ.57 ΑΚ). Επιπρόσθετα, η τιμή και η υπόληψη του ατόμου, σύμφωνα με την ελληνική νομολογία³⁶¹, αποτελούν πτυχές του ενιαίου δικαιώματος επί της προσωπικότητας. Επομένως, στο πλαίσιο της προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου, ο εργοδότης θα πρέπει να προστατεύει τον εργαζόμενο από οποιαδήποτε πράξη συνιστά προσβολή ή αμφισβήτηση της προσωπικότητάς του κατά την άσκηση των καθηκόντων του και όχι μόνο. Σε αντίθετη περίπτωση εφαρμόζονται οι διατάξεις περί

³⁵⁹ Μπουμπουχερόπουλος Π., Mobbing: Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, Σάκκουλας, 2014, σελ. 203.

³⁶⁰ Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Σάκκουλας, 9η εκδ., 2021, σελ. 863.

³⁶¹ Ενδεικτικά παρατίθενται οι ακόλουθες αποφάσεις: ΑΠ 710/2021, ΑΠ 1295/2015, ΑΠ 1652/2013 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

αδικοπραξίας (αρθ.914 ΑΚ) αλλά και στα άρθρα 57, 59, 914, 919, 920 και 932 ΑΚ³⁶².

- Υποχρέωση της προστασίας της ζωής και της υγείας του εργαζομένου: η υποχρέωση αυτή συναντάται στο άρθρο 662 ΑΚ κατά το οποίο «ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με το χώρο της καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου³⁶³».
- Ευθύνη λόγω μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας: Η ηθική παρενόχληση, συνεπάγεται τις περισσότερες φορές τη δημιουργία εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος, που αποσταθεροποιεί τον εργαζόμενο μέσω της προσβολής της προσωπικότητάς του, της αξιοπρέπειάς του, της υγείας του ή και άλλων δικαιωμάτων του³⁶⁴. Εφόσον το εχθρικό αυτό περιβάλλον αποτελεί αιτιώδη λόγο για τη συνέχιση ή μη της σύμβασης εργασίας, τότε μπορεί να θεωρηθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (αρθ.7 Ν.2111/1920³⁶⁵)³⁶⁶. Αξίζει να τονίσουμε στο σημείο

³⁶² Ζαφειρούλα Πουτλή, διπλωματική εργασία ΠΜΣ ΑΣΤΙΚΟΥ, ΑΣΤΙΚΟΥ ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, ειδίκευση εργατικού δικαίου, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Νομικής, Σεπτέμβριος 2022, σελ.54.

³⁶³ <https://www.lawspot.gr/nomikes-plirofories/nomothesia/astikos-kodikas/arthro-662-astikos-kodikas-asfaleia-kai-ygieini-ton>, (τελ.επίσκεψη 1/12/2023).

³⁶⁴ Μπουμπουχερόπουλος Π., Mobbing: Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, Σάκκουλας, 2014, σελ. 21.

³⁶⁵ <https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-21111920-fek-67a-1831920>, (τελ.επίσκεψη 7/12/2023).

³⁶⁶ Αναφέρονται επίσης στην έννοια της βλαπτικής μεταβολής Ν. 4635/2019 (ΦΕΚ 167/Α` 30.10.2019),

- ΑΠ(Τμ.Β') 173/2016,
- ΑΠ 927/1999,
- ΑΠ 453/1999,
- ΑΠ(Τμ.Β') 1087/2008,
- ΑΠ 1212/2006,
- ΑΠ 1504/1997,
- ΑΠ(Τμ.Β') 351/1990,
- Μονομελές Εφετείο Ευβοίας 69/2013,
- Εφετείο Ιωαννίνων 182/2011,
- Εφετείο Θεσ/νίκης: 727/2009,
- Εφετείο Αθηνών 5797/1999,
- Μονομελές Πρωτοδικείο Πατρών 424/1999,
- Εφετείο Αθηνών 68/1997,
- Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών 2816/1996,

αυτό ότι ως βλαπτική μεταβολή για τον εργαζόμενο δεν νοείται μόνο η υλική ζημία αλλά και η ηθική βλάβη, όπως και η ηθική μείωση στην προσωπικότητα του εργαζομένου.

- Ευθύνη βάση της νομοθεσίας περί απαγόρευσης διακρίσεων: απαγορεύεται κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά, η οποία συνιστά περιστατικό ηθικής παρενόχλησης κατά την έννοια του α) άρθ. 1 του Ν. 4443/2016³⁶⁷ (π.χ. λόγω φυλής, χρώματος, σεξουαλικού προσανατολισμού κ.λπ.) και β) των διαλαμβανόμενων στον ορισμό του Ν. 3896/2010 και στον αντίστοιχο ορισμό της παρ. 2 παρ. γ του άρθ. 2 του νόμου 4443/2016 περί εχθρικού και ταπεινωτικού εργασιακού περιβάλλοντος.
- Ευθύνη δυνάμει του ν. 4808/2021: ο νέος νόμος υιοθετεί μέτρα και ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία στο πλαίσιο της ενισχυμένης προστασίας κατά των φαινομένων βίας στην εργασία που παρέχει η ΔΣΕ 190.

Β. Ευθύνη άλλου δράστη έναντι του θύματος και του εργοδότη:

- Ευθύνη του δράστη - συναδέλφου έναντι του θύματος: Μεταξύ των εργαζομένων δεν υφίσταται³⁶⁸ η ύπαρξη δικαιοπρακτικού δεσμού και άρα δεν ισχύουν τα όσα αναφέρθηκαν για την υποχρέωση πρόνοιας ή προστασίας. Ωστόσο, για τις περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης μεταξύ συναδέλφων υπάρχει η ευθύνη του συναδέλφου-δράστη έναντι του συναδέλφου-θύματος λόγω της προσβολής του δικαιώματος στην προσωπικότητα, κατά τα διαλαμβανόμενα στα άρθρα 57, 914, 919, 920, 926, 928, 929 και 932 ΑΚ³⁶⁹.
- Ευθύνη του δράστη - συναδέλφου έναντι του εργοδότη: ο τελευταίος μπορεί να αξιώσει την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη λόγω της παράνομης

³⁶⁷ <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/246224/nomos-4443-2016>. (τελ.επίσκεψη 7/12/2023).

³⁶⁸ Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π., σελ. 217.

³⁶⁹ Ζαφειρούλα Πουτλή, ό.π., σελ.69.

συμπεριφοράς του πρώτου³⁷⁰ δυνάμει της σύμβασης εργασίας. Σε συνδυασμό με τα αναφερόμενα στο άρθ. 288 ΑΚ, κάθε εργαζόμενος στο πλαίσιο του αμφιμερούς σεβασμού, της χρηστότητας και της ευθύτητας της έννομης σχέσης εργοδότη και εργαζόμενου, θα πρέπει να αποφεύγει οποιαδήποτε αντισυμβατική συμπεριφορά και επομένως και την ηθική παρενόχληση.

Κατόπιν της ως άνω συνοπτικής παρουσίασης, θα αναλυθεί ως ακολούθως το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο που αφορά τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

³⁷⁰ Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π., σελ. 224.

4.1.1. Σύνταγμα³⁷¹

Η προστασία της προσωπικότητας του ατόμου και ως εκ τούτου η υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζομένου ρυθμίζεται από το Σύνταγμα και ειδικότερα:

• **Άρθρο 2 παρ.1, περί προστασίας και σεβασμού της αξίας του ανθρώπου.**

- ο *«Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας».*

Η αναγνώριση του ανθρώπου ως υπέρτατη αξία του κοινωνικού βίου όχι μόνο προσιδιάζει στα δημοκρατικά πολιτεύματα αλλά αποτελεί και κοινή συνισταμένη των συνταγματικών παραδόσεων όλων των κρατών μελών της ΕΕ³⁷². Περαιτέρω, η εγγύηση του άρθ.2 παρ.1 του Συντάγματος αποτελεί τον εφαρμοστέο κανόνα δικαίου σε πράξεις προσβολής του προσώπου, που θίγουν τον πυρήνα του ανθρώπου είτε ως φυσικό, είτε ως κοινωνικό όν. Κατ' επέκταση τα προαναφερθέντα αφορούν και τις προσβολές της αξιοπρέπειας του μπορεί να υποστεί ο άνθρωπος στο σώμα του αλλά και υπό την ιδιότητά του ως φορέα αξιών, όπως την τιμή και την υπόληψή του.

• **Άρθρο 4 παρ. 1 & 2, περί ισότητας των πολιτών ενώπιον του νόμου.**

- ο Παρ.1 *«Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου».*
- ο Παρ.2 *«Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις».*

Η διάταξη της παρ. 2 του άρθ. 4 θα πρέπει να διαβάζεται συνδυαστικά προς τις διατάξεις του πρωτογενούς και παράγωγου ενωσιακού δικαίου που ρυθμίζουν θέματα διάκρισης λόγω φύλου. Η κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων είχε άμεση συνέπεια σε επιμέρους τομείς όπως στο οικογενειακό δίκαιο ή στην

³⁷¹ Σύνταγμα της Ελλάδας (ΦΕΚ 211/Α'24.12.2019), όπως μεταφέρθηκε στη δημοτική γλώσσα με το Β' Ψήφισμα της 6ης Μαρτίου 1986 της ΣΤ' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων και όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 6ης Απριλίου 2001 της Ζ' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, το Ψήφισμα της 27ης Μαΐου 2008 της Η' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων και το Ψήφισμα της 25ης Νοεμβρίου 2019 της Θ' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, διαθέσιμο στο: <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/FEK%20211-A-24-12-2019%20NEO%20SYNTAGMA.pdf>. (τελ.έπίσκεψη 8/12/2023).

³⁷² Άρθρο 2 της ΣυνθΕΕ, άρθρο 1 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. κ.λπ.

κοινωνική ασφάλιση, όπως και στις εργασιακές σχέσεις. Με το πέρασμα του χρόνου η πολιτική προστασίας των γυναικών, η οποία λειτουργούσε περιοριστικά ως προς την ίση πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, τροποποιήθηκε σε πολιτική άρσης ανισοτήτων. Η συνταγματική βάση για τις εν λόγω πολιτικές είναι πέρα από την εν λόγω παράγραφο, το εδαφ.β' της παρ.1 του αρθ.22, το αρθ.116 παρ.2 και σαφώς οι Οδηγίες για την ισότητα των δύο φύλων όπως μεταφέρθηκαν στην εσωτερική έννομη τάξη. Θα ήταν παράλειψη να μην αναφερθούμε στις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας με κυριότερες τις υπ' αριθ. 100 ΔΣΕ «περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασίαν ίσης αξίας» (ν.46/1975), 103 ΔΣΕ «για την προστασία της μητρότητας» (ν.1302/1982), 122 ΔΣΕ «για την πολιτική της απασχόλησης» (ν.1423/1984) και 156 ΔΣΕ « για την ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων» (ν.1576/1985)³⁷³.

• Άρθρο 5 παρ.1 & 5, περί ελευθερίας της προσωπικότητας.

- Παρ.1 *«καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη».*
- Παρ. 5 *«καθένας έχει δικαίωμα στην προστασία της υγείας και της γενετικής του ταυτότητας. Νόμος ορίζει τα σχετικά με την προστασία κάθε προσώπου έναντι των βιοϊατρικών παρεμβάσεων ».*

Η ευρύτητα της συνταγματικής διατύπωσης του άρθ. 5 § 1 Σ συνιστά μια αυτοτελή, κανονιστικά, διάταξη που ρυθμίζει, κυρίως, την προστασία της επαγγελματικής και της οικονομικής ελευθερίας³⁷⁴. Καθώς κατοχυρώνεται το ενεργητικό δικαίωμα της συμμετοχής του προσώπου στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή της χώρας, και η ιδιωτική αυτονομία της βούλησης, είναι σαφές ότι τίθενται περιορισμοί είτε μέσω γενικών και αόριστων ρητρών (χρηστά ήθη), είτε μέσω της επίκλησης γενικά της συνταγματικής νομιμότητας (το Σύνταγμα και τα

³⁷³ Φ. Σπυρόπουλος, Ξ.Κοντιάδης, Χ. Ανθόπουλος, Γ. Γεραπετρίτης, «Σύνταγμα: κατ' άρθρο ερμηνεία», Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, εκδ. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2017, σελ. 61-64.

³⁷⁴ Φ. Σπυρόπουλος, Ξ.Κοντιάδης, Χ. Ανθόπουλος, Γ. Γεραπετρίτης, ό.π., σελ. 84.

δικαιώματα των τρίτων), είτε μέσω συγκεκριμένων συνταγματικών διατάξεων που προσδιορίζουν αντικειμενικά τη σημασία της πράξης αυτοδιάθεσης και ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας, όπως η διάταξη του άρθ. 2 § 1 Σ για την αξία του ανθρώπου.

• Άρθρο 22 παρ.1, περί δικαιώματος στην εργασία και ειδικότερα στο εδάφιο β' αυτού, σύμφωνα με το οποίο:

- ο *«όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασίας ίσης αξίας».*

Το δικαίωμα στην εργασία αποτελεί τη σημαντικότερη ίσως εκδήλωση του σύγχρονου κοινωνικού κράτους δικαίου. Η συνταγματική προστασία της εργασίας υλοποιείται και με άλλες διατάξεις όπως την παρ.4 του άρθ. 22 που αφορά στην ελευθερία της εργασίας και την παρ. 1 του άρθ.5 που αφορά στην προστασία της προσωπικότητας. Γίνεται επομένως αντιληπτό ότι το δικαίωμα στην εργασία συνδυάζεται και εξειδικεύεται με το δικαίωμα της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του ατόμου και εκδηλώνεται, ως τέτοιο, στα πλαίσια της εργασιακής σχέσεως και ως υποχρέωση του εργοδότη να σέβεται την προσωπικότητα του εργαζόμενου ατόμου. Θα πρέπει να σημειωθεί όμως ότι η συνταγματική διάταξη του αρθ. 22 παρ.1 δεν αφορά τις δημοσιοϋπαλληλικές σχέσεις, αλλά μόνο τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας (ΣτΕ/ 3731/2002, ΣτΕ 1857/2000). Κατ' επέκταση, επειδή η παρούσα έρευνα αφορά την ελληνική Δημόσια Διοίκηση, δεν θα γίνει περαιτέρω ανάλυση.

• Άρθρο 25 παρ.1 & 3 για την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκηση των ανθρώπινων δικαιωμάτων

- ο Παρ.1 *«Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκησή τους. Τα δικαιώματα αυτά ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν. Οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά το Σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά*

πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από το νόμο, εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ αυτού και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας».

- Παρ.3 *«Η καταχρηστική άσκηση δικαιώματος δεν επιτρέπεται».*

Το άρθρο 25 παρ.1 αναγνωρίζει ίση συνταγματική αξία στα δικαιώματα του ανθρώπου τόσο ως «ατόμου» όσο και ως μέλος του «κοινωνικού συνόλου»³⁷⁵. Στην πρώτη κατηγορία εντάσσονται τα δικαιώματα που αφορούν το μεμονωμένο άτομο, π.χ. άρθ.5 Σ. Στη δεύτερη κατηγορία εντάσσονται τα δικαιώματα που αφορούν τον ενταγμένο στην κοινωνία άνθρωπο, π.χ. άρθ.22 Σ. Όλα τα προαναφερθέντα τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους, με άλλα λόγια, όλα τα όργανα του Κράτους υποχρεούνται να διασφαλίζουν την αποτελεσματική και ανεμπόδιστη άσκηση των δικαιωμάτων του εν λόγω άρθρου.

• **Άρθρο 116 παρ.2**, σύμφωνα με το οποίο:

- *«Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών».*

Το πρώτο εδάφιο της ως άνω διάταξης παρέχει έναν ερμηνευτικό κανόνα επί του αρθ.4 παρ. 2 του Συντάγματος και αφορά αποκλειστικά και μόνο την ισότητα των φύλων και δεν καταλαμβάνει τη γενική κατοχύρωση της ισότητας. Στο δεύτερο εδάφιο, καθιερώνεται η υποχρέωση του κράτους για τη θεσμική μετάβαση από την τυπική ισότητα στην αναζήτηση της ουσιαστικής ισότητας, συνιστώντας μια «παραπληρωματική ρύθμιση» στη βασική συνταγματική διάταξη περί ισότητας³⁷⁶.

³⁷⁵ Φ. Σπυρόπουλος, Ξ.Κοντιάδης, Χ. Ανθόπουλος, Γ. Γεραπετρίτης, ό.π., σελ. 684-691.

³⁷⁶ Φ. Σπυρόπουλος, Ξ.Κοντιάδης, Χ. Ανθόπουλος, Γ. Γεραπετρίτης, ό.π., σελ. 1797.

4.1.2. Νόμοι

4.1.2.1. Νόμος 3304/2005

Ο εθνικός νομοθέτης με τον νόμο 3304/2005 (ΦΕΚ Α' 16/27.01.2005) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού», ενσωμάτωσε στο εθνικό δίκαιο τις Οδηγίες του Συμβουλίου με αριθμό 2000/43/ΕΚ³⁷⁷ (περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής) και 2000/78/ΕΚ³⁷⁸ (για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία)³⁷⁹.

Ο ως άνω νόμος θέσπισε ειδική προστασία για τις σημαντικότερες μορφές διακρίσεων-παρενοχλήσεων, ενώ για τις υπόλοιπες είναι εφαρμοστέες οι προαναφερθείσες γενικότερες αρχές του Συντάγματος. Ωστόσο, περιορίζει το παράνομο των παρενοχλήσεων μόνο στις περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκεύματος ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, χωρίς να αναφέρεται ή να εστιάζει σε αυτό που έως τώρα περιγράψαμε ως ηθική παρενόχληση.

Με το συγκεκριμένο νόμο, που εφαρμόστηκε και στον ιδιωτικό αλλά και στο δημόσιο τομέα, ο όρος παρενόχληση διεύρυνε την έννοια της διάκρισης. Ωστόσο οι δύο έννοιες δεν ταυτίζονται απόλυτα. Στο άρθρο 2 παρ.2 αυτού αναφέρεται: «Ως *διάκριση νοείται και η παρενόχληση, η οποία εκδηλώνεται με ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με έναν από τους λόγους του άρθρου 1 και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία*

³⁷⁷ Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, *Επίσημη Εφημερίδα* αριθ. L 180 της 19/07/2000 σ. 0022 – 0026, διαθέσιμη στο EUR-Lex - 32000L0043 - EN - EUR-Lex (europa.eu), (τελ.επίσκεψη 18/1/2023).

³⁷⁸ Οδηγία 2000/78/ΕΚ, του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, περί διαμόρφωσης γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και το επάγγελμα, διαθέσιμη στο Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, γ... - EUR-Lex (europa.eu), (τελ.επίσκεψη 18/1/2023).

³⁷⁹ Η προθεσμία ενσωμάτωσης και των δύο οδηγιών παρήλθε άπρακτη και στις 19/7/2004 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προειδοποίησε τα Κράτη Μέλη που δεν είχαν συμμορφωθεί, εξ αυτών και την Ελλάδα, ότι θα τα ενάγει ενώπιον του ΔΕΚ., Ζέρβα Άννα-Μαρία, διπλωματική εργασία «Η νομική προστασία από την ηθική παρενόχληση στις εργασιακές σχέσεις», Γενικό Τμήμα Δικαίου, ΠΜΣ «Δίκαιο και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση», 2013, υποσημ.166, σελ.61.

εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος³⁸⁰».Ως εκ τούτου, κατά τον νόμο, η έννοια της παρενόχλησης είναι: α) η εκδήλωση ανεπιθύμητης συμπεριφοράς, β) η σύνδεση της συμπεριφοράς με κάποιο προσωπικό χαρακτηριστικό, γ) η προσβολή της αξιοπρέπειας και δ) η δημιουργία εχθρικού, ταπεινωτικού περιβάλλοντος.

Από τα προαναφερθέντα γεννάται το ερώτημα του πότε είναι μια συμπεριφορά ανεπιθύμητη κατά την έννοια του νόμου. Διαβάζοντας τον νόμο, δεν προκύπτει ότι απαιτείται ρητή έκφραση της δυσαρέσκειας του ατόμου, αλλά αρκεί να συνάγεται από τη συνολική στάση του ως προς την αμφισβητούμενη συμπεριφορά. Επιπλέον, η αμφισβητούμενη συμπεριφορά δεν εξετάζεται μόνο από την πλευρά του θύματος αλλά είναι απαραίτητο να διαπιστώνεται αντικειμενικά ο ανεπιθύμητος χαρακτήρας της συμπεριφοράς με βάση τον κοινό νομικό.

Όπως έχει αναφερθεί σε προηγούμενες ενότητες της παρούσας διατριβής, κάθε προσβολή της προσωπικότητας δεν αποτελούν αυτομάτως παρενόχληση. Βασική προϋπόθεση για να κάνουμε λόγο για παρενόχληση, κατά την έννοια του αρθ.2.παρ.2 του ως άνω νόμου, είναι η δημιουργία εχθρικού περιβάλλοντος, όπως ορίζει ο κοινοτικός νομοθέτης. Επιπλέον, η συμπεριφορά αποτελεί παρενόχληση εφόσον α) επιδρά στους όρους εργασίας και διαμορφώνει ένα δυσμενές εργασιακό κλίμα και β) είναι συστηματική από πλευράς του θύτη. Στην υπ' αριθ. 195/2005 απόφαση του Μον.Πρ.Σάμου ως συστηματική συμπεριφορά προσδιορίζεται : «η συμπεριφορά που όχι μόνο όταν εκδηλώνεται επί καθημερινής βάσεως ή συχνά, αλλά και όταν διακοπεί για μακρό χρονικό διάστημα και αιφνιδίως επανακάμψει, αλλά και όταν δεν επανακάμψει, έχοντας, όμως, ήδη δημιουργήσει στον παρενοχλούμενο τη σταθερή και βάσιμη αίσθηση ότι βρίσκεται διαρκώς υπό πίεση και εκτεθειμένος, ανά πάσα στιγμή, σε νέα εκδήλωσή της³⁸¹».

³⁸⁰ ΝΟΜΟΣ 3304/2005 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 16/27.01.2005 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 25/5/2022).

³⁸¹ ΤΡΑΠΕΖΑ ΝΟΜΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΔΣΑ, 2006, τόμος 54, σελ.1786, ΝΟΜΙΚΟ ΒΗΜΑ, διαθέσιμο στο www.dsanet.gr/1024x768Auth.htm, (τελ. επίσκεψη 25/5/2022).

Καταληκτικά, θα πρέπει να σημειωθεί ότι όλα τα προαναφερθέντα, αναφορικά με την απαγόρευση διακρίσεων ή παρενοχλήσεων, αφορούν όλα τα στάδια της εργασιακής σχέσης, ακόμα και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης. Στο άρθρ.13 παρ. 2 του ως άνω νόμου αναφέρεται: «...*Η λήξη της σχέσης, στο πλαίσιο της οποίας συντελέστηκε η προσβολή, δεν αποκλείει την προστασία από παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης*», όπως άλλωστε ορίζεται και στα άρθρ.7 παρ.1 και αρθ.9 παρ.1 των Οδηγιών 2000/43 και 2000/78.

4.1.2.2. Νόμος 3896/2010

Με τη ψήφιση του νόμου 3896/2010 (ΦΕΚ Α' 207/8.12.2010)³⁸², «*Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις*», κωδικοποιήθηκαν σε ενιαίο κείμενο οι διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ³⁸³ και καταργήθηκε ο ν. 3488/2006³⁸⁴ εξαιρουμένων των διατάξεων της παρ.7 του αρθ.13, 21 και 23.

Σκοπός του παρόντος νόμου ήταν³⁸⁵ να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση («vocational training»), β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής

³⁸² Διαθέσιμο στο ΝΟΜΟΣ 3896/2010 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 207/08.12.2010 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 14/10/2022).

³⁸³ Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση), διαθέσιμη στο odhgia_EU_2006_54.pdf (isotita.gr), (τελ.επίσκεψη 18/01/2023).

³⁸⁴ Νόμος 3488/2006, ΦΕΚ 191/Α/11-9-2006, «*Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις*», διαθέσιμος στο Νόμος 3488/2006 - ΦΕΚ 191/Α/11-9-2006 (Κωδικοποιημένος) - ΕΡΓΑΣΙΑ - ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ (e-nomothesia.gr), (τελ.επίσκεψη 18/1/2023).

³⁸⁵ Ν. 3896/2010, Τίτλος 1, αρθ.1 Σκοπός (άρθρο 1 της Οδηγίας).

ασφάλισης, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Είναι να σημαντικό να σημειωθεί ότι στο αρθ. 20 παρ.1 αυτού αναφέρεται ότι: «Δεν θίγονται με τον παρόντα νόμο ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρυθμίζουν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας ή την προστασία της πατρότητας ή την προστασία της οικογενειακής ζωής».

Με τον νόμο αυτό ορίζεται και ρυθμίζεται η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας αλλά και κάθε «παρενόχληση», «όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος³⁸⁶».

4.1.2.3. Νόμος 4443/2016

Ο νόμος 4443/2016 (ΦΕΚ Α'232/9-12-2016)³⁸⁷ ψηφίστηκε με σκοπό (αναφερόμενοι στις διατάξεις του Τμήματος Α' αυτού) την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων: α) λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών σύμφωνα με την Οδηγία

³⁸⁶ Ν. 3896/2010, Άρθ.2 παρ. γ.

³⁸⁷ ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4443 ΦΕΚ Α' 232/9.12.2016

I) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων,

II) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/ΕΚ, 2003/125 ΕΚ και 2004/72/ΕΚ και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392,

III) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κίβδηλεια μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και

IV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις.

Διαθέσιμο στο ΝΟΜΟΣ 4443/2016 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 232/09.12.2016 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 14/10/2022).

2000/43/EK του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000, β) λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας σύμφωνα με την Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, μεταξύ άλλων και για γ) τη διευκόλυνση της άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων σύμφωνα με την Οδηγία 2014/54/ΕΕ³⁸⁸ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Απριλίου 2014.

Κατ' επέκταση, ο νόμος δεν αναφέρεται συγκεκριμένα στη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά στη παρενόχληση γενικά (άρθρο 2, εδάφιο γ). Από τον ορισμό που εμπεριέχει ο νόμος αυτός, ως παρενόχληση νοείται η συμπεριφορά που θίγει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον ή όπως αναφέρεται στον νόμο *«εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό, εξευτελιστικό ή επιθετικό περιβάλλον»*. Συνακόλουθα, είναι αντιληπτό ότι ορισμός δεν διαφοροποιείται ουσιαστικά από αυτόν που υιοθετείται και στους δυο προαναφερόμενους νόμους του 2009 και του 2010. Αξιοσημείωτη είναι αναφορά που γίνεται στο άρθρο 2 αυτού, περί διαφορετικών διακρίσεων, λόγω χαρακτηριστικών *«φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου»*. Επιπλέον, εισάγεται η έννοια της *«διάκρισης λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών»* όπου ως τέτοια νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός προσώπου που εικάζεται ότι διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά φυλής, χρώματος κ.λπ., καθώς και η *«πολλαπλή διάκριση»* όπου ως τέτοια νοείται οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός, σε βάρος προσώπου, που βασίζεται σε περισσότερους από έναν από τους ανωτέρω λόγους.

³⁸⁸ Οδηγία 2014/54/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Απριλίου 2014, περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων. Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ, διαθέσιμη στο EUR-Lex - 32014L0054 - EN - EUR-Lex (europa.eu), (τελ.επίσκεψη 18/1/2023).

4.1.2.4. Νόμος 4604/2019

Έπειτα, στον νόμο **4604/2019** (ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019)³⁸⁹ «*Πρωώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Λοιπές διατάξεις*», εισάγεται στο άρθρο 2 παρ. 8, μεταξύ άλλων, ο ορισμός της έννοιας «**της βίας στην εργασία**», σύμφωνα με τον οποίο υφίσταται όταν υπάρχει «*επιθετική συμπεριφορά, σωματική, ψυχολογική ή λεκτική βία λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, εντός εργασιακού χώρου, κατά τη διάρκεια και εξ αφορμής της εργασίας*». Προστίθενται δε οι περιπτώσεις εκδήλωσης ανάλογης συμπεριφοράς, λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και της ταυτότητας φύλου, οι οποίες προστίθενται και στους ορισμούς της παρενόχλησης (παρ. 10) και της σεξουαλικής παρενόχλησης (παρ. 11). Αξίζει να σημειωθεί ότι ο ορισμός της παρενόχλησης, με εξαίρεση τη προσθήκη του σεξουαλικού προσανατολισμού και της ταυτότητας φύλου, παραμένει ίδιος με τους νόμους που αναφέρθηκαν παραπάνω.

4.1.2.5. Νόμος 4619/2019

Ένας ακόμα νόμος που αφορά το **εργασιακό bullying**, είναι ο **νόμος 4619/2019** (ΦΕΚ Α 95/11-06-2019)³⁹⁰ «Κύρωση Ποινικού Κώδικα», που ενσωματώνει τις αλλαγές του Ποινικού Κώδικα. Ειδικότερα, στο άρθρο 312, περί σωματικής βλάβης αδύναμων ατόμων, προβλέπει ότι «*Όποιος προκαλεί σωματική κάκωση ή βλάβη της υγείας σε ανήλικο ή σε πρόσωπο που δεν μπορεί να υπερασπίσει τον εαυτό του, εφόσον τα πρόσωπα αυτά βρίσκονται υπό την επιμέλεια ή την προστασία του δράστη βάσει νόμου, δικαστικής απόφασης ή πραγματικής κατάστασης, συνοικούν με τον δράστη ή έχουν μαζί του σχέση εργασίας ή υπηρεσίας, τιμωρείται: α) για την πράξη του άρθρου 308 παρ. 1 εδάφιο α', με φυλάκιση τουλάχιστον ενός έτους, β) για την πράξη του άρθρου 309, με φυλάκιση τουλάχιστον δύο ετών, γ) για την πράξη του άρθρου 310 παρ. 1 εδαφ. α',*

³⁸⁹ Διαθέσιμο στο: ΝΟΜΟΣ 4604/2019 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 50/26.03.2019 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 14/10/2022).

³⁹⁰ Διαθέσιμο στο ΝΟΜΟΣ 4619/2019 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 95/11.06.2019 - Κύρωση του Ποινικού Κώδικα | Ποινικός νόμος | (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 14/10/2022).

με φυλάκιση τουλάχιστον τριών ετών και αν επεδίωκε την πρόκληση βαριάς σωματικής βλάβης, με κάθειρξη και δ) για την πράξη του άρθρου 311, με κάθειρξη» (παρ. 1). Επιπλέον, ο νόμος προβλέπει ότι σε περίπτωση που η πράξη τελείται «σε βάρος εγκύου συνιστά επιβαρυντική περίπτωση» (παρ. 2). Σημαντική δε είναι η αναφορά στη «μεθοδευμένη πρόκληση έντονου σωματικού πόνου ή σωματικής εξάντλησης επικίνδυνης για την υγεία, ή ψυχικού πόνου ικανού να επιφέρει σοβαρή ψυχική βλάβη, ιδίως με την παρατεταμένη απομόνωση σε βάρος των προσώπων της πρώτης παραγράφου» (παρ. 4).

Επιπλέον, θα πρέπει να γίνει αναφορά και στα άρθρα 362-363 του ισχύσαντος Π.Κ. έως την 36-6-2019, σύμφωνα με τα οποία «όποιος με οποιονδήποτε τρόπο ενώπιον τρίτου ισχυρίζεται ή διαδίδει για κάποιον άλλον γεγονός που μπορεί να βλάψει την τιμή ή την υπόληψή του, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι δύο ετών ή με χρηματική ποινή. Η χρηματική ποινή μπορεί και να επιβληθεί και μαζί με την ποινή φυλάκισης» (αρθ.362 Π.Κ.). Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 363 του ιδίου κώδικα, «αν στην περίπτωση του άρθρου 362, το γεγονός είναι ψευδές, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Μαζί με τη φυλάκιση μπορεί να επιβληθεί και χρηματική ποινή». Οι αντίστοιχες διατάξεις των άρθρων 362-363 του ισχύσαντος από την 1-7-2019 Π.Κ.³⁹¹ διαφοροποιούνται ως προς τα προϊσχύοντα ως προς την ποινική μεταχείριση του υπαιτίου και την επίταση της ποινής, όταν η πράξη τελείται δημόσια ή μέσω του διαδικτύου. Ειδικότερα, κατά το άρθρο 362, όπως ισχύει, «όποιος με οποιονδήποτε τρόπο ενώπιον τρίτου ισχυρίζεται ή διαδίδει για κάποιον άλλον γεγονός που μπορεί να βλάψει την τιμή ή την υπόληψή του, τιμωρείται με φυλάκιση έως ένα έτος ή με χρηματική ποινή. Αν η πράξη τελέστηκε δημόσια με οποιονδήποτε τρόπο ή μέσω διαδικτύου, επιβάλλεται φυλάκιση έως τρία έτη ή χρηματική ποινή». Σύμφωνα δε με το άρθρο 363, όπως ισχύει, «αν στην περίπτωση του προηγούμενου άρθρου, το γεγονός είναι ψευδές και ο υπαίτιος γνώριζε ότι αυτό είναι ψευδές τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών μηνών και χρηματική ποινή και αν τελεί την πράξη δημόσια με οποιονδήποτε τρόπο ή μέσω διαδικτύου, με φυλάκιση τουλάχιστον έξι μηνών και χρηματική ποινή». Με άλλα λόγια, με τις νέες διατάξεις προβλέπεται α) για το αδίκημα της απλής δυσφήμισης,

³⁹¹ Ο νέος Π.Κ. κυρώθηκε με τον Ν. 4619/2019 ΦΕΚ 95/Α/11-6-2019.

επιεικέστερη ποινική μεταχείριση του δράστη ως προς τη στερητική της ελευθερίας ποινή, β) για το αδίκημα της συκοφαντικής δυσφήμισης και χρηματική ποινή και γ) αν το αδίκημα τελείται δημόσια με οποιονδήποτε τρόπο ή μέσω του διαδικτύου για την πράξη της απλής δυσφήμισης φυλάκιση έως τρία έτη ή χρηματική ποινή και για την πράξη της συκοφαντικής δυσφήμισης φυλάκιση τουλάχιστον έξι μηνών και χρηματική ποινή³⁹².

4.1.2.6. Νόμος 4795/2021

Με τον Ν. 4795/2021 (ΦΕΚ 62/Α'/17-4-2021)³⁹³ «*Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση*» εγκαθιδρύθηκε ο θεσμός του Συμβούλου Ακεραιότητας στη Δημόσια Διοίκηση, προκειμένου να ενισχυθούν οι μηχανισμοί λογοδοσίας και ακεραιότητας στους φορείς του δημόσιου τομέα συμβάλλοντας στην επίτευξη των στόχων τους βάσει των αρχών της καλής διακυβέρνησης και της χρηστής διοίκησης, σύμφωνα με τα διεθνή ελεγκτικά πρότυπα και τις προβλέψεις του ν. 4622/2019 (Α' 133) «*Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης*». Ειδικότερα, με τις διατάξεις του Μέρους Β' του ν. 4795/2021 εισάγεται στο Δημόσιο Τομέα ο θεσμός του Συμβούλου Ακεραιότητας³⁹⁴, κεντρική αποστολή (άρθρο 24) του οποίου αποτελεί η διασφάλιση ενός συνεκτικού πλαισίου αποτελεσματικής προστασίας των υπαλλήλων που διαπιστώνουν, υφίστανται τις συνέπειες ή επιθυμούν να αναφέρουν παραβιάσεις

³⁹² Σημαντικό είναι να παρατεθεί και η υπ' αριθ. 3/2021 απόφαση της πλήρους Ολομέλειας του Αρείου Πάγου για το ζήτημα της οριοθέτησης του τρίτου στα εγκλήματα της δυσφήμισης (αρθ.362-363 ΠΚ), διαθέσιμη στο: http://www.areiospagos.gr/nomologia/apofaseis_DISPLAY.asp?cd=BR9081BUZD10S7VLZYSIEGKY2WZC6O&apof=3_2021, (τελ.επίσκεψη 28/2/2023).

³⁹³ Διαθέσιμο στο: ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ (kede.gr), (τελ.επίσκεψη 3/11/2022).

³⁹⁴ Με την υπ' αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/195/οικ.693 από 17/1/2022 εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών με θέμα «Ν. 4795/2021 «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση» - Σύμβουλος Ακεραιότητας» (ΑΔΑ: 95Α546ΜΤΛ6-Γ3Κ) περιγράφονται οι αρμοδιότητες, οι υποχρεώσεις και οι ευθύνες του Συμβούλου Ακεραιότητας και διευκρινίζονται οι προϋποθέσεις για τη σύσταση μητρώου Συμβούλων Ακεραιότητας και την πιστοποίηση των Συμβούλων.

ακεραιότητας, καθώς και η παροχή υποστήριξης, ενημέρωσης και συμβουλής σε αυτούς, αναφορικά με θέματα ηθικής και ακεραιότητας στο χώρο εργασίας τους.

Πιο συγκεκριμένα:

- στον υποστηρικτικό άξονα προβλέπεται ότι:

«α) Παρέχει εξατομικευμένη συμβουλευτική συνδρομή για ζητήματα δεοντολογίας και ακεραιότητας που αντιμετωπίζει ο υπάλληλος κατά την ενάσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, συμπεριλαμβανομένων θεμάτων, όπως η σεξουαλική παρενόχληση, οι διακρίσεις, ο εκφοβισμός, η ηθική παρενόχληση και η σύγκρουση συμφερόντων.

β) Παραλαμβάνει αναφορές από τους υπαλλήλους του φορέα, για περιστατικά παραβίασης ακεραιότητας ή διαφθοράς και ασκεί διαμεσολάβηση, προκειμένου να επιληφθούν τα όργανα του φορέα ή εξωτερικοί φορείς που είναι αρμόδιοι για τη διερεύνησή τους.

γ) Παρακολουθεί τη διαδικασία της διερεύνησης της αναφοράς και ενημερώνει σχετικά τον υπάλληλο που την υπέβαλε».

-στον ενημερωτικό άξονα προβλέπεται ότι:

α) «Παρέχει ενημέρωση στο προσωπικό του φορέα για θέματα δεοντολογίας και ακεραιότητας, καθώς και για τη λειτουργία, τις αρμοδιότητες και την αποστολή του Συμβούλου Ακεραιότητας.

β) Σχεδιάζει και συντονίζει δράσεις εκπαίδευσης και ανάπτυξης ικανοτήτων για τους υπαλλήλους του φορέα και τους υπαλλήλους των εποπτευόμενων φορέων σε συνεργασία με την οικεία οργανική μονάδα που είναι αρμόδια για θέματα εκπαίδευσης, καθώς και με εξωτερικούς φορείς παροχής υπηρεσιών εκπαίδευσης, όπως το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

γ) Συμμετέχει στη χάραξη εσωτερικών πολιτικών και στην ανάπτυξη εργαλείων για την ενίσχυση της ακεραιότητας και της διαφάνειας, όπως Κώδικες Ηθικής και Δεοντολογίας, Κανονισμοί Διαχείρισης Φαινομένων Σύγκρουσης Συμφερόντων, Πρωτόκολλα Αντιμετώπισης Περιστατικών Απάτης και Διαφθοράς».

- στον συμβουλευτικό άξονα προβλέπεται ότι:

α) «Ενημερώνει και συνεργάζεται με τη διοίκηση του φορέα, τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και την οργανική μονάδα που είναι αρμόδια για θέματα διοικητικής υποστήριξης και ανθρώπινου δυναμικού, για την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών και προτύπων ακεραιότητας εντός του φορέα.

β) Διατυπώνει προτάσεις βελτίωσης των μηχανισμών πρόληψης, αποτροπής και εντοπισμού προς τον επικεφαλής του φορέα, όταν εντοπίζει περιστατικά παραβιάσεων ακεραιότητας.

γ) Συντάσσει Ετήσια Έκθεση και την υποβάλλει στον επικεφαλής του φορέα και στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας για την αποτελεσματικότητα των πολιτικών και διαδικασιών ακεραιότητας που χρησιμοποιεί ο φορέας, το έργο που επιτελέστηκε, καθώς και για την πορεία των υποθέσεων που χειρίστηκε».

Με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 23 του ν. 4795/2021 προβλέπεται σε κάθε Υπουργείο η σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας, το οποίο υπάγεται ως οργανική μονάδα στον Υπουργό. Από τη ρύθμιση αυτή εξαιρείται το υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής.

Ωστόσο, διευκρινίζεται ότι είναι δυνατή η σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στα Υπουργεία Εξωτερικών, Προστασίας του Πολίτη, Εθνικής Άμυνας και Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, σε Ανεξάρτητες Αρχές, σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού, σε αυτοτελείς υπηρεσίες, σε Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, εφόσον αυτό κρίνεται³⁹⁵ απαραίτητο λόγω των αρμοδιοτήτων του φορέα και του αριθμού των υπαλλήλων που υπηρετούν σε αυτόν. Στο σημείο αυτό τίθεται το εύλογο ερώτημα, ποιός είναι ο ικανός αριθμός υπαλλήλων για παροχή υποστήριξης σε περιπτώσεις

³⁹⁵ Ν. 4795/2021, Άρθρο 80, παρ.1. « Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών κατόπιν εισήγησης του αρμόδιου Υπουργού ή του επικεφαλής του φορέα, η οποία υποβάλλεται στον Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας για παροχή γνώμης, είναι δυνατή η σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στους φορείς του τρίτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 23. Με την απόφαση σύστασης του προηγούμενου εδαφίου δύναται να προβλέπεται ότι το Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας που συνιστάται σε έναν Ο.Τ.Α. α' βαθμού είναι αρμόδιο και για άλλους Ο.Τ.Α. α' βαθμού.».

ηθικής παρενόχλησης και παρενόχλησης γενικότερα. Με άλλα λόγια ένας φορέας πολυπληθής, όπως το Υπουργείο Εσωτερικών, σε τι διαφοροποιείται σε σχέση με ένα μικρότερο φορέα, όπως το Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη, που είναι ένα μεικτό υπουργείο και επομένως ο αριθμός των δημοσίων υπαλλήλων είναι πολύ μικρότερος; Στην δεύτερη περίπτωση δεν υπάρχει ανάγκη για παροχή υποστήριξης λόγω μικρού αριθμού υπαλλήλων; Και αντιστρόφως, εάν σε ένα φορέα υπάρχουν λίγοι υπάλληλοι θα είναι απόλυτα εκτεθειμένοι σε ενδεχόμενη ηθική παρενόχληση επειδή ο αριθμός τους δεν δικαιολογεί την ύπαρξη του Συμβούλου Ακεραιότητας; Επιπρόσθετα, δεν είναι κατανοητό το πώς συνδέεται η φύση των αρμοδιοτήτων ενός φορέα με την ανάγκη για παροχή βοήθειας σε έναν υπάλληλο- θύμα ηθικής παρενόχλησης. Και στις δύο περιπτώσεις γίνεται αντιληπτό ότι η διάταξη στο σημείο αυτό πάσχει. Δεν είναι δυνατόν να γίνεται λόγος για μηχανισμούς λογοδοσίας και ακεραιότητας στους φορείς του δημόσιου τομέα οι οποίοι δεν είναι οριζόντιοι και η ύπαρξη τους να εξαρτάται από κριτήρια τάξεως μεγέθους.

Τέλος, μέχρι την 3/11/2022, έχουν συσταθεί πέντε (5) μόνο αυτοτελή γραφεία Συμβούλων Ακεραιότητας, εκ των οποίων κανένα σε επίπεδο Υπουργείων, ούτε καν στο Υπουργείο Εσωτερικών που διακίνησε το όλο θέμα. Ειδικότερα γραφεία συστάθηκαν:

- Στο Δήμο Μυκόνου και στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (ΦΕΚ 2300/Β'/11-5-22)³⁹⁶.
- Στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας (ΦΕΚ 2114/Β/28-4-22).
- Στο Δήμο Χαλκιδέων (ΦΕΚ 2082/Β/27-4-22) .
- Στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής (ΦΕΚ 2113/Β/28-4-22).

³⁹⁶ Διαθέσιμο στο Σύνθετη Αναζήτηση Φ.Ε.Κ. | Εθνικό Τυπογραφείο | ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ | (et.gr), (τελ. επίσκεψη 3/11/2022).

4.1.2.7. Νόμος 4808/2021

Τέλος, υπάρχει αναφορά του όρου «βία και παρενόχληση» στον νόμο 4808/2021(ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021)³⁹⁷ *«Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις»*. Στον συγκεκριμένο νόμο, στο πρώτο μέρος, στο άρθρο 1 αναφέρεται ο όρος «βία και παρενόχληση», ο οποίος περιγράφει *«μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση»*.

Επιπλέον, στο δεύτερο μέρος του νόμου (άρθρο 4, παρ. 2, εδαφ. β και γ) διαχωρίζεται η παρενόχληση και η παρενόχληση λόγω φύλου, οι οποίες αποτελούν *«μορφές συμπεριφοράς που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος»*, παραπέμποντας με αυτόν τον τρόπο στους ορισμούς των νόμων που είδαμε παραπάνω, με την ειδικότερη αναφορά ότι αυτές εφαρμόζονται και στο δημόσιο τομέα όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 14 του ν.4270/2014³⁹⁸.

³⁹⁷ Διαθέσιμο στο ΝΟΜΟΣ 4808/2021 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 101/19.06.2021 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 14/10/2022).

³⁹⁸ Άρθρο 14 ν. 4270/2014 (ΦΕΚ Α'143/28.6.2014) «Ορισμοί [άρθρα 2 και 6(2) Οδηγίας 2011/85/ΕΕ] 1. Για τους σκοπούς του παρόντος νόμου, οι κάτωθι όροι έχουν την ακόλουθη έννοια:

α. Δημόσιος τομέας: περιλαμβάνει τη Γενική Κυβέρνηση, τα εκτός αυτής νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ), καθώς και τις εκτός αυτής δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς του Κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005 (Α'314), ανεξαρτήτως εάν έχουν εξαιρεθεί από την εφαρμογή του.

β. Γενική Κυβέρνηση: Περιλαμβάνει τρία υποσύνολα, εφεξής αποκαλούμενα υποτομείς: της Κεντρικής Κυβέρνησης, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης (ΟΚΑ), σύμφωνα με τους κανόνες και τα κριτήρια του Ευρωπαϊκού Συστήματος Λογαριασμών (ΕΣΟΛ). Οι φορείς εκτός Κεντρικής Διοίκησης, που περιλαμβάνονται στους

Αξίζει να σημειωθεί ότι το θεσμικό πλαίσιο του νόμου αυτού περιλαμβάνει τόσο μέτρα πρόληψης όσο και αντιμετώπισης του φαινομένου. Ειδικότερα:

N.4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021) ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗ ΒΙΑ Κ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
Ο εργοδότης:	• απέχει από βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές • υποχρεούται να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία με μηδενική ανοχή σε συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης • παρέχει στους εργαζόμενους πληροφορίες για πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης • συνδράμει κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή για την εξέταση

υποτομείς της Γενικής Κυβέρνησης (εφεξής «λοιποί φορείς της Γενικής Κυβέρνησης»), προσδιορίζονται, ανά υποτομέα, από το Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης, που τηρείται με ευθύνη της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής και αποτελούν ξεχωριστά νομικά πρόσωπα που εποπτεύονται από φορείς της Κεντρικής Διοίκησης ή από ΟΤΑ.

γ. Υποτομέας της Κεντρικής Κυβέρνησης: περιλαμβάνει την Κεντρική Διοίκηση και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, καθώς και τις Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές που έχουν νομική προσωπικότητα, εφόσον τα παραπάνω περιλαμβάνονται στο Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης, αλλά δεν ανήκουν στους υποτομείς των ΟΤΑ και των ΟΚΑ.

δ. Υποτομέας ΟΤΑ: περιλαμβάνει: (αα) τους ΟΤΑ, οι οποίοι αποτελούνται από τους Δήμους (ΟΤΑ Α' βαθμού) και τις Περιφέρειες (ΟΤΑ Β' βαθμού) και (ββ) τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου που ανήκουν, ελέγχονται ή χρηματοδοτούνται από τους ΟΤΑ.

ε. Υποτομέας ΟΚΑ: περιλαμβάνει Ασφαλιστικά Ταμεία, Οργανισμούς Απασχόλησης και Οργανισμούς Παροχής Υπηρεσιών Υγείας.

στ. Κεντρική Διοίκηση ή Δημόσιο ή Κράτος: περιλαμβάνει την Προεδρία της Δημοκρατίας, τα Υπουργεία και τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, καθώς και τις Ανεξάρτητες Αρχές που δεν έχουν νομική προσωπικότητα. Για λόγους στατιστικής ταξινόμησης, η Βουλή των Ελλήνων περιλαμβάνεται και αυτή στην Κεντρική Διοίκηση, σύμφωνα με τον Κανονισμό της, ως προς τον προϋπολογισμό εξόδων και τον ισολογισμό-απολογισμό αυτής. Οι φορείς της Κεντρικής Διοίκησης και οι υποδιαίρεσεις τους σε ειδικούς φορείς είναι διοικητικές της μονάδες και μονάδες του προϋπολογισμού της, χωρίς αυτοτελή νομική προσωπικότητα.».

	καταγγελιών • επιβλέπει εάν εφαρμόζονται ορθά τα μέτρα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων • γνωστοποιεί τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία • αξιολογεί τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και λαμβάνει μέτρα με στόχο την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό αυτών (πολιτική μηδενικής ανοχής για προσωπικό άνω των 20 ατόμων) • μέτρα αντιμετώπισης που οφείλει να εφαρμόσει: ○ η σύσταση συμμόρφωσης, ○ η αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου εργασίας ○ καταγγελία της σχέσης απασχόλησης
Κάθε πρόσωπο που έρχεται αντιμέτωπο με περιστατικό βίας και παρενόχλησης δικαιούται να:	προσφύγει σε διοικητικές αρχές - ειδικότερα στην Επιθεώρηση Εργασίας και το Συνήγορο του Πολίτη-, αλλά και να κάνει σχετική καταγγελία εντός της επιχείρησης

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας:	το Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθίσταται αρμόδιο για την παρακολούθηση της πορείας των καταγγελιών και των αιτήσεων για την επίλυση εργατικών διαφορών που αφορούν βία και παρενόχληση
Διοικητικές κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας	A) πρόβλεψη προστίμου για κάθε παράβαση των υποχρεώσεων προληπτικών μέτρων από τον εργοδότη, αλλά και η δυνατότητα μείωσής του κατά 30%, εφόσον υπάρξει συμμόρφωση με τις υποδείξεις της Επιθεώρησης Εργασίας και παραίτηση από τα ένδिका μέσα. B) προσωρινή διακοπή ή λειτουργίας τμήματος ή του συνόλου της επιχείρησης μέχρι πέντε ημέρες, σε περίπτωση επανάληψης κάποιας παράβασης μέσα σε τέσσερα χρόνια από τον αρχικό έλεγχο

Πίνακας 12 Ν.4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021)-ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗ ΒΙΑ Κ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4.1.2.7.1. Υπουργική Απόφαση με θέμα «Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των αρθ.9 και 10 του ν.4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπό χρέους, κατ'εξουσιοδότηση της παρ.1 του αρθ.22 του ν.4808/2021 (Α'101)» (ΦΕΚ 5059/τ.Β'/1/11/2021).

Σύμφωνα με την απόφαση αυτή, οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 20 άτομα υποχρεούνται να διαβουλεύονται εντός της επιχείρησης, να υιοθετούν και να δημοσιοποιούν στο χώρο εργασίας πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Επειδή όμως αυτή η πολιτική αφορά στον ιδιωτικό τομέα επιγραμματικά θα αναφέρουμε ότι περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία:

- εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης
- μέτρα για την πρόληψη, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων,
- ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού,
- πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη,
- ορισμό ενός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»), αρμόδιου να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης.

Περαιτέρω, οι επιχειρήσεις αυτές θα πρέπει να διαθέτουν διαδικασίες εξέτασης των καταγγελιών και η διερεύνηση αυτών θα πρέπει να γίνεται άμεσα και με αμεροληψία, διασφαλίζοντας ότι δεν θα υπάρχουν αντίποινα σε βάρος του θιγόμενου προσώπου. Τέλος, με την απόφαση αυτή θεσπίζεται ένα υπόδειγμα πολιτικής που μπορούν να υιοθετούν οι επιχειρήσεις σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στο σχετικό νόμο.

4.1.2.7.2.Υπουργική Απόφαση για την πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου (ΦΕΚ 343/τ.Β'/26-1-2023)

Σε εφαρμογή του ν. 4808/2021, η συγκεκριμένη υπουργική απόφαση σκοπεύει να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης σε φορείς του δημοσίου τομέα, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που θα διασφαλίζεται το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Για τους προαναφερθέντες σκοπούς δίνονται οι ακόλουθοι πολύ σημαντικοί ορισμοί:

«α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη, β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης, γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου».

Είναι σημαντικό στο σημείο αυτό να σημειωθεί ότι για πρώτη φορά γίνεται διάκριση των ορισμών στην έννοια της παρενόχλησης. Ειδικότερα

συμπεριλαμβάνεται για πρώτη φορά, η μορφή της παρενόχλησης ως μορφή ψυχολογικής βλάβης είτε αν αυτή εκδηλώνεται μεμονωμένα είτε κατ'επανάληψη. Η κατ'επανάληψη άσκηση ψυχολογικής βλάβης, όπως έχει αναφερθεί και σε άλλα σημεία αυτής της διατριβής, αποτελεί μία από τις βασικότερες ενδείξεις ύπαρξης του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης. Επιπλέον, στους ανωτέρω ορισμούς τονίζεται ότι οι μορφές της συμπεριφοράς αυτής έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου και τη δημιουργία εχθρικού, εκφοβιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, στοιχεία που επίσης συνδέονται με την ύπαρξη του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης. Κοντολογίς, με την παρούσα υπουργική απόφαση, για πρώτη φορά σκιαγραφείται το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στον ιδιωτικό και δημόσιο εργασιακό χώρο χωρίς όμως να γίνεται σαφής αναφορά στον όρο αυτό. Επιπλέον, αναφέρεται ότι οι μορφές βίας και παρενόχλησης δεν αφορούν μόνο την περίπτωση εμφάνισής τους κατά τη διάρκεια του ωραρίου του υπαλλήλου, αλλά και κατά τη μετακίνησή του προς και από την εργασία του, σε κοινωνικές εκδηλώσεις ή επικοινωνίες (π.χ. τηλεδιασκέψεις) που αφορούν την εργασία του καθώς και χώρους εκτός του γραφείου του εργαζομένου όπως για παράδειγμα τους χώρους υγιεινής, αποδυτήρια κ.λπ.

Αξιοσημείωτο είναι επίσης ότι οι διατάξεις της παρούσας υπουργικής απόφασης αφορούν και εφαρμόζονται σε εργαζομένους και απασχολούμενους του δημόσιου τομέα³⁹⁹ ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής του και τη σχέση εργασίας τους. Πιο αναλυτικά, συμπεριλαμβάνονται οι απασχολούμενοι με σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, οι απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών καθώς και τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, οι ασκούμενοι, μαθητευόμενοι, εθελοντές, όπως επίσης και οι εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει και τα άτομα υπό διορισμό ή πρόσληψη. Ωστόσο, παρά το μεγάλο μέγεθος του πεδίου εφαρμογής των διατάξεων και άρα την προστασία που δύναται να χαίρει ένας δημόσιος υπάλληλος,

³⁹⁹ Όπως ορίζεται στο αρθ.14 του ν.4270/2014 ΦΕΚ 143/τ.Α' / 28.6.2014 «*Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) - δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις*», διαθέσιμο στο <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/81633/nomos-4270-2014>, (τελ.έπισκεψη 31/1/2023).

τα μέτρα ενημέρωσης και πρόληψης που προβλέπονται είναι διατυπωμένα κατά τρόπο γενικό, αφήνοντας μεγάλο περιθώριο διακριτικής ευχέρειας στον εκάστοτε φορέα. Αναφορικά δε, με τη διαδικασία και τα όργανα υποβολής αναφορών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, μνημονεύεται ότι κάθε εργαζόμενος/απασχολούμενος του δημόσιου τομέα πέραν της δικαστικής προστασίας μπορεί να υποβάλλει καταγγελία:

α) ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη,

β) εντός του φορέα, όπου παρέχεται η εργασία ή σε εποπτεύοντα φορέα,

γ) ενώπιον της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, εφόσον έχει υποβληθεί καταγγελία στους αρμόδιους φορείς των παραπάνω περιπτώσεων και δεν έχουν επιληφθεί αρμοδίως μετά το πέρας των τριών μηνών από την υποβολή της καταγγελίας.

Τα ως άνω όργανα οφείλουν, κατά τη διαχείριση των καταγγελιών να ασκούν τα καθήκοντα τους με ακεραιότητα, αντικειμενικότητα και αμεροληψία και σε εφόσον συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, η καταγγελία να διαβιβάζεται αμελλητί στο ΣτΠ.

Τέλος, ο φορέας απασχόλησης για να αντιμετωπίσει τα καταγγελλόμενα περιστατικά βίας ή παρενόχλησης, θα πρέπει να λάβει κατά περίπτωση τα πιο πρόσφορα και ανάλογα μέτρα από αυτά που αναφέρονται ως ακολούθως:

- σύσταση συμμόρφωσης,
- μετακίνηση σε άλλη οργανική μονάδα,
- αλλαγή ωραρίου ή αλλαγή χώρου εργασίας,
- απομάκρυνση του καταγγελλόμενου από το χώρο εργασίας με υποχρεωτική χορήγηση κανονικής αδείας ή υπηρεσιακής άδειας αναπλήρωσης,
- διερεύνηση τυχόν πειθαρχικής ευθύνης του καταγγελλόμενου,
- πειθαρχική δίωξη,
- επιβολή πειθαρχικής ποινής σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις,

- την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή απασχόλησης, με την επιφύλαξη του άρθρου 281 ΑΚ.

Σημειώνεται δε ότι το μέτρο της μετακίνησης σε άλλη οργανική μονάδα, της αλλαγής του χώρου εργασίας ή του ωραρίου μπορεί να εφαρμοστεί και για το θιγόμενο πρόσωπο εφόσον υποβληθεί σχετικό αίτημα και στην περίπτωση αυτή η Υπηρεσία υποχρεούται να το εξετάσει κατά προτεραιότητα.

4.1.2.7.3. Υπουργική Απόφαση ΔΙΔΑΔ/Φ.69/231/οικ:8690 από 18/5/2023 (Β' 2561) με θέμα: «Α) Τροποποίηση υπουργικής απόφασης για πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου Β) Ρύθμιση ζητημάτων που αφορούν τον Σύμβουλο Ακεραιότητας Γ) Ρύθμιση ζητημάτων που αφορούν τον Υπεύθυνο Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.), Ν. 4990/2022, (ΦΕΚ Α' 210)».

Με την εν λόγω απόφαση αντικαθίσταται στην αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19-1-2023 (Β' 343) απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, η περ. α' της παρ.1 του άρθρου 5 και η παρ. 4 αυτού. Ειδικότερα, επισημαίνεται η αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης και την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την καταπολέμηση των διακρίσεων, σύμφωνα με το περιεχόμενο των διατάξεων των νόμων ν. 3896/2010 και ν. 4443/2016. Επίσης, η Εθνική Αρχή Διαφάνειας έχει αρμοδιότητα να διερευνά και τυχόν πειθαρχικές ευθύνες των οργάνων ενώπιον των οποίων υποβάλλονται οι καταγγελίες και υπαιτίως καθυστέρησαν, με εξαίρεση τις περιπτώσεις υποβολής ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη⁴⁰⁰.

Περαιτέρω, για την εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους Β' του ν.4795/2021 που αφορά στον Σύμβουλο Ακεραιότητας εκδόθηκαν τρεις (3) κανονιστικές πράξεις κατ' εξουσιοδότηση των διατάξεων της παρ. 3 του άρθρου 80 του Ν.4795/2021 :

⁴⁰⁰ Περισσότερες πληροφορίες στο <https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=3B24FB567A2B5E7C.1D031AEA53&version=2023/05/18>, (τελ.επίσκεψη 15/11/2023).

α) Η αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.58/1007/οικ. 5559/29-3-2022 Κοινή Απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας (Β' 2207 και ΑΔΑ: 6ΓΜΦ46ΜΤΛ6-1Ξ6) «Καθορισμός του τρόπου άσκησης των αρμοδιοτήτων του Συμβούλου Ακεραιότητας, των διαδικασιών που ακολουθούνται, καθώς και των κριτηρίων ανανέωσης της θητείας του»,

β) Η αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/989/οικ.6510/11-4-2023 Κοινή Απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας «Ρυθμίσεις ειδικότερων θεμάτων λειτουργίας και διαχείρισης Μητρώου Συμβούλων Ακεραιότητας» (Β' 2474 και ΑΔΑ: 94ΠΜ46ΜΤΛ6-ΡΜΕ),

γ) Η αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/990/οικ.6526/11-4-2023 Κοινή Απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας «Εξειδίκευση των κριτηρίων επιλογής των Συμβούλων Ακεραιότητας, των πρόσθετων επιθυμητών προσόντων που μπορούν να περιλαμβάνονται στην πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος και του τρόπου αξιολόγησης των κριτηρίων» (Β' 2474 και ΑΔΑ: ΩΜ1Θ46ΜΤΛ6-ΙΩ5)⁴⁰¹.

Τέλος, με την ως άνω απόφαση προβλέπεται η ρύθμιση ζητημάτων που αφορούν τον Υπεύθυνο Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.) σε φορείς του Δημοσίου. Στο προαναφερθέν πλαίσιο εκδόθηκε η με αρ. πρωτ. ΓΓΑΔΔΤ/329/6770/19-4-2023 (ΑΔΑ: 64Η646ΜΤΛ6-ΜΒΒ) απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών με θέμα «Προσδιορισμός και εξειδίκευση των προσόντων, των αρμοδιοτήτων, των υποχρεώσεων και του τρόπου πλήρωσης της θέσης του Υπευθύνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.) στους φορείς του δημόσιου τομέα σύμφωνα με την περ. α της παρ. 1 του άρθρου 24 του Ν. 4990/2022 (Α' 210)», η οποία δημοσιεύτηκε στο Φ.Ε.Κ. 2561/τ.Β'/19-4-2023. Στην εν λόγω απόφαση προσδιορίζονται, μεταξύ άλλων, οι αρμοδιότητες των Υ.Π.Π.Α., οι υποχρεώσεις, τα τυπικά τους προσόντα και ο τρόπος πλήρωσης των θέσεων.

⁴⁰¹<https://www.eforologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=3B24FB567A2B5E7C.1D031AEA53&version=2023/05/18>, (τελ.επίσκεψη 15/11/2023).

4.1.2.8. Νόμος 3528/2007

Στο πλαίσιο αυτής της ενότητας σημαντικό είναι να αναφερθούμε στα όσα προβλέπονται στον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ, (Ν. 3528/2007 ΦΕΚ Α' 26/ 9.2.2007⁴⁰²), όπως ισχύει, στον οποίο αναφέρεται ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι, οφείλουν να επιδεικνύουν ευπρεπή συμπεριφορά, καθόσον το αντίθετο αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα. Ωστόσο, δεν προσδιορίζεται ποια είναι ακριβώς η παρενοχλητική συμπεριφορά στην εργασία. Επιπλέον, στο άρθρο 107 αυτού, αναφέρεται ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι δε θα πρέπει να έχουν αναξιοπρεπή συμπεριφορά, που ως τέτοια είναι «οποιαδήποτε πράξη κατά της γενετήσιας ελευθερίας», καθόσον αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα.

4.1.3. Κώδικας ηθικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς υπαλλήλων του δημοσίου τομέα

Η διαμόρφωση ενός ηθικού και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος αποτελεί θεμέλιο λίθο της δημόσιας διοίκησης. Στο πλαίσιο αυτό, τον Ιούλιο του 2022, υιοθετήθηκε ο Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς⁴⁰³, ο οποίος εκφράζει τη δέσμευση της διοίκησης στις ηθικές αξίες που πρέπει να διαπνέουν τους υπαλλήλους. Στην πραγματικότητα ο Κώδικας αυτός εμπλουτίζει και επικαιροποιεί την παλαιότερη αντίστοιχη προσπάθεια του Συνηγόρου του Πολίτη και του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης εστιάζοντας, πλέον, σε νέα δεδομένα και προκλήσεις, όπως η χρήση του διαδικτύου, η εξ αποστάσεως εργασία καθώς και στοχεύει στη δημιουργία ενός συνεκτικού και σύγχρονου πλαισίου για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών βίαιης συμπεριφοράς, παρενόχλησης και μη ισοτίμης μεταχείρισης στους χώρους εργασίας, τόσο στο δημόσιο τομέα όσο και στους δημόσιους φορείς.

⁴⁰² Διαθέσιμο στο ΝΟΜΟΣ 3528/2007 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 26/09.02.2007 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 14/10/2022).

⁴⁰³ Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς, Ιούλιος 2022, διάθεσιμος στο: https://www.ypes.gr/wp-content/uploads/2022/07/Code_final-1.pdf, (τελ.επίσκεψη 14/10/2022).

Ειδική αναφορά στην ηθική παρενόχληση ή ορισμός αυτής δεν υπάρχει. Ωστόσο, μπορούμε να πούμε ότι γίνεται ένα πρώτο βήμα προς αυτήν την κατεύθυνση με αναφορές που γίνονται στον Κώδικα, σχετικά με:

- το ήθος στη συμπεριφορά έναντι συναδέλφων και ειδικότερα οι υπάλληλοι πρέπει να *«συμπεριφέρονται με ευγένεια στους συναδέλφους τους, να μην εκφράζουν απαξιωτικά προς αυτούς σχόλια και να μην τους δυσφημούν στην ηγεσία του»*
- την ισότιμη μεταχείριση και εξάλειψη φαινομένων εκφοβισμού και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας καθόσον οι υπάλληλοι μεταξύ άλλων οριζόμενων στον Κώδικα, αναμένεται να:
 - *«τηρούν απαρέγκλιτα τις διατάξεις των Μερών I και II του ν. 4808/2021 (Α' 101) σχετικά με την απαγόρευση της παρενόχλησης και της βίας στον χώρο της εργασίας καθώς και τις διατάξεις του ν. 4443/2016 (Α' 232), όπως κάθε φορά ισχύει, περί της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων.*
 - *αποφεύγουν συμπεριφορές που περιέχουν πράξεις εκφοβισμού, καταπίεσης, σεξουαλικής παρενόχλησης ή άσκησης βίας, οι οποίες μπορούν να εκφραστούν λεκτικά, σωματικά ή ψυχολογικά.*
 - *αποφεύγουν συμπεριφορές και στάσεις που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε αθέμιτη διακριτική μεταχείριση, απειλές, κάθε είδους παρενόχληση ή κατάχρηση εξουσίας ή θα μπορούσαν εύλογα να θεωρηθούν ως τέτοιες συμπεριφορές.*
 - *αποφεύγουν ενέργειες και πρακτικές που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη.*
 - *αποφεύγουν σεξουαλικά/ ρατσιστικά αστεία, σχόλια και υπονοούμενα.*
 - *αποφεύγουν σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή τον χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία.*

- μην συμπεριφέρονται με τρόπο που θα μπορούσε να υποτιμήσει ή να γελοιοποιήσει τις ικανότητες ενός προσώπου, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους.
- απέχουν από συμπεριφορές που μειώνουν την επαγγελματική επάρκεια ενός υπαλλήλου.
- αποφεύγουν ξεσπάσματα θυμού και να απέχουν από απειλές ή τη χρήση ανάρμοστων σχολίων.
- αποφεύγουν κάθε αδικαιολόγητη διάκριση ή δυσμενή μεταχείριση λόγω φυλής, χρώματος, φύλου, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.
- μην προβαίνουν σε διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου λόγω φυλής, χρώματος, φύλου, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.
- προστατεύσουν όποιο άτομο υφίσταται οποιασδήποτε μορφής παρενόχλησης ή εκφοβισμού είτε ενθαρρύνοντάς το να προβεί σε καταγγελία είτε ενημερώνοντας αυτοβούλως τις αρμόδιες αρχές».

Όλα τα προαναφερθέντα, τα οποία εντοπίζονται στην ενότητα Γ.3.3. του Κώδικα με τίτλο «Ισότιμη μεταχείριση και εξάλειψη φαινομένων εκφοβισμού και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας», αποτελούν, αναμφισβήτητα, συνιστώσες του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης σύμφωνα με όσα έχουν ήδη αναλυθεί. Ιδιαίτερης σημασίας είναι το γεγονός ότι στην ενότητα Γ.5. με τίτλο «Ειδικές υποχρεώσεις προϊσταμένων ανεξαρτήτως επιπέδου θέσης ευθύνης», αναφέρεται ρητά ότι οι προϊστάμενοι οφείλουν να «διασφαλίζουν την απαρέγκλιτη τήρηση της

αρχής της ίσης μεταχείρισης των υπαλλήλων των οποίων προΐστανται, καθώς και την τήρηση της αρχής της νομιμότητας», θυμίζοντας, κατ' ελάχιστο, κάποια στοιχεία από τη μέχρι τώρα ευρωπαϊκή πρακτική επί του θέματος.

Είναι σημαντικό ότι στον εν λόγω Κώδικα, προκειμένου να γίνουν κατανοητές και οικείες οι ως άνω αναφορές, παρατίθεται ένα εργαλείο πρακτικής εφαρμογής, το οποίο περιέχει παραδείγματα καταστάσεων και διλημμάτων που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι υπάλληλοι κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, καθώς και σχετική μεθοδολογία για τον χειρισμό τους, σύμφωνα με τις διεθνείς καλές πρακτικές, όπως φαίνεται στο ακόλουθο γράφημα:



Εικόνα 25 Μεθοδολογία διαχείρισης και αντιμετώπισης ηθικών και δεοντολογικών διλημμάτων. Πηγή: Κώδικας ηθικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς υπαλλήλων του δημοσίου τομέα, σελ.29.

Συνολικά, η λογική του νεοσύστατου Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων του Δημόσιου Τομέα φέρει κοινά χαρακτηριστικά με τους αντίστοιχους Κώδικες στην Ιρλανδία, Ισπανία και Σλοβενία. Ωστόσο, εντοπίζονται και σημαντικές ελλείψεις σε σχέση με την ευρωπαϊκή πρακτική και πιο συγκεκριμένα:

- Δεν προβλέπεται κάποια συγκεκριμένη διαδικασία καταγγελίας ή κάποια διαδικασία εσωτερικής διαμεσολάβησης (π.χ. Ιρλανδία).
- Δεν παρέχεται η δυνατότητα ηλεκτρονικής υποβολής αναφοράς για ηθική παρενόχληση ή παρενόχληση γενικότερα (π.χ. Ισπανία).
- Δεν προσδιορίζεται η ευθύνη των προϊσταμένων σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης αλλά και του εργοδότη, δηλαδή του δημοσίου (π.χ. Γερμανία).
- Δεν γίνεται αναφορά στην υποχρέωση προστασίας του υπαλλήλου από το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, παρότι το φαινόμενο περιγράφεται με τον όρο-«ομπρέλα» παρενόχληση.
- Δεν αναφέρεται, παρά μόνο στο Εννοιολογικό Λεξικό και στη Βιβλιογραφία του Κώδικα, ο θεσμός του Συμβούλου Ακεραιότητας, που συστάθηκε για πρώτη φορά στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση με τον ν.4795/2021. Αποτελεί ένα εμπιστευτικό σημείο επαφής για τους υπαλλήλους του φορέα, προκειμένου να αναζητήσουν υποστήριξη, ενημέρωση και συμβουλή για θέματα ηθικής παρενόχλησης και ακεραιότητας στον χώρο εργασίας τους. Κατά συνέπεια ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος, λαμβάνει αποσπασματική πληροφορία επί του θέματος και επομένως είναι αμφίβολο εάν τελικά γνωρίζει πώς να κινηθεί σε θεσμικό και νομικό επίπεδο σε περίπτωση που είναι θύμα ηθικής παρενόχλησης.
- Η μεθοδολογία διαχείρισης και αντιμετώπισης που προτείνεται αφορά ηθικά διλήμματα. Η ηθική παρενόχληση δεν είναι ηθικό δίλημμα⁴⁰⁴ αλλά

⁴⁰⁴ «Ως ηθικό δίλημμα ορίζεται η κατάσταση στην οποία δύο ή περισσότερες αξίες βρίσκονται σε αντιπαράθεση. Πρόκειται συγκεκριμένα για μια κατάσταση που εμπεριέχει συγκρουόμενες ηθικές

συγκεκριμένο φαινόμενο με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και χρονική διάρκεια. Επομένως, η συγκεκριμένη μεθοδολογία δεν είναι αναλογική για την περίπτωση της ηθικής παρενόχλησης.

- Ως προτεινόμενη μεθοδολογία παρουσιάζει, κατά την άποψη της γράφουσας, λανθασμένη ιεράρχηση των βημάτων που προτείνεται να ακολουθηθούν. Θα έπρεπε η όλη διαδικασία να ξεκινά από τον Προϊστάμενο και όχι να καταλήγει σε αυτόν, στην περίπτωση που υπάρχει νομικό, θεσμικό κενό και ο νεοσύστατος κώδικας, ενδεχομένως, να μην προβλέπει ξεκάθαρα μια περίπτωση, όπως απεικονίζεται στο ανωτέρω γράφημα. Διότι σε αυτή την περίπτωση που δεν υπάρχει διάταξη στη νομοθεσία, δεν υπάρχει οδηγία ή ακολουθούμενη διαδικασία, δεν υπάρχει Σύμβουλος Ακεραιότητας π.χ. λόγω των αρμοδιοτήτων ενός φορέα, πώς ο Προϊστάμενος θα παρέχει βοήθεια και οδηγίες; Η αποτελεσματική σειρά βημάτων θα ήταν να ξεκινά η διαδικασία από τον εκπαιδευμένο σε θέματα διαχείρισης και επίλυσης συγκρούσεων Προϊστάμενο, ο οποίος, εν συνεχεία, εφαρμόζοντας τον νεοσύστατο Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας, θα ακολουθούσε τις διαδικασίες πρόληψης και διαχείρισης φαινομένων παρενόχλησης του Φορέα του και θα ενεργούσε με αποτελεσματικότητα και επάρκεια, πάντοτε εντός του σχετικού νομοθετικού πλαισίου.

αξιώσεις και αναδύει συγκεκριμένες ερωτήσεις όπως: Τι πρέπει να κάνω, ποιο είναι το σωστό και ποιο το λάθος, ποιο είναι το μειονέκτημα και ποιο το πλεονέκτημα της απόφασης ή της πράξης μου. Η μη ύπαρξη μιας τέλει και πλήρως ικανοποιητικής λύσης αποτελεί το βασικό χαρακτηριστικό κάθε ηθικού διλήμματος. Το ηθικό δίλημμα προκύπτει κάθε φορά όταν για την επίλυση ενός ζητήματος προτείνονται διάφορες εναλλακτικές προτάσεις, επαρκώς αιτιολογημένες, καθεμιά από τις οποίες έχει διαφορετικές συνέπειες. Συνήθως αυτές οι εναλλακτικές προτάσεις είναι αντιφατικές και άρα πολύ δύσκολο να συμβιβαστούν. Παρόλα αυτά καλείται κανείς να επιλέξει μεταξύ τους, γι' αυτό σε όλες τις προσεγγίσεις που περιέχουν ηθικά διλήμματα προκύπτει σύγκρουση μεταξύ αξιών». Λιαράκου Γ. (2013) Το ηθικό δίλημμα, Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

4.2. Ελληνική εκδοχή του φαινομένου: παραδείγματα από την νομολογία

Οι πρώτες αναφορές για το φαινόμενο στην ελληνική πραγματικότητα εντοπίζονται ήδη από το 1964, όπου απασχόλησε την Ολομέλεια του Άρειου Πάγου η υπόθεση, κατά την οποία, σε εργαζόμενο δεν ανατέθηκε *«υπηρεσίαν ανάλογον προς τον βαθμόν, την πείραν και τα προσόντα του, αλλά με έκδηλον πρόθεσιν εξαναγκασμού του δια της εν γένει μειώσεως του κλπ εις αποχώρησιν, επεφόρτισε τούτον με βοηθητικά όλως και επουσιώδη καθήκοντα, σαφώς υποδεέστερα»*⁴⁰⁵ και επιπλέον μεταφέρθηκε για να ασκεί τα καθήκοντά του *«εις ανθυγιεινόν δωμάτων του κτιρίου του αμαξοστασίου Αττικής, εστερημένον παραθύρου έχοντος άμεσον φυσικόν φωτισμόν, και χρησιμοποιούμενον παρ' αυτής ως αποθήκη υλικού και αρχείου, έχον εις όλους του τοίχους αυτού έπιπλα (αρχειοθήκας, ντουλάπες κλπ.) περιέχοντα υλικόν, αρχεία, γραφικήν ύλη και απολεσθέντα παρ' επιβατών των οχημάτων της είδη»*⁴⁰⁶.

Το 1988, ο Άρειος Πάγος⁴⁰⁷ έκρινε περίπτωση εργαζομένης, στην οποία, μετά την επάνοδο της από την κανονική της άδεια, ο προϊστάμενος της, κατ' εντολή της διοίκησης, δεν της επέτρεψε να εγκατασταθεί στο γραφείο της, δεν της ανέθεσε καμία εργασία και στη συνέχεια την «έδιωξε» από την δουλειά με την εντολή να επανέλθει την επόμενη εβδομάδα. Όταν όμως επέστρεψε, βρήκε άλλη υπάλληλο να είναι εγκατεστημένη στο γραφείο της. Τα ανωτέρω είχαν σαν αποτέλεσμα να κλονισθεί το νευρικό της σύστημα και να λάβει για ορισμένες ημέρες αναρρωτική άδεια. Μετά το πέρας της αναρρωτικής άδειας, ο προϊστάμενος της την εγκατέστησε σε χώρο που δεν αεριζόταν, ούτε φωτιζόταν επαρκώς, κοντά στην είσοδο των αποχωρητηρίων και της ανέθεσε καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων της. Λόγω της συστηματικής μεταχείρισης αυτής, η ψυχική υγεία της υπαλλήλου

⁴⁰⁵ Μπουμπουχερόπουλος Παναγιώτης, « “Mobbing”: ζητήματα ευθύνης λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία», διδακτορική διατριβή, ΕΚΠΑ, Σχολή Νομικών και Οικονομικών Επιστημών, Τμήμα Νομικής, 2014, διαθέσιμη στο Εθνικό Αρχείο Διατριβών, σελ.14.

⁴⁰⁶ ΟΛΑΠ 83/1964 ΕΕργΔ 1964.

⁴⁰⁷ ΑΠ 1875/1988 ΔΕΝ 1989, 735.

κλονίστηκε και οδηγήθηκε τελικά στο νοσοκομείο, όπου μάλιστα της συνεστήθη να εξετασθεί από νευροψυχίατρο⁴⁰⁸.

Στο ίδιο δικαστήριο, το 2012⁴⁰⁹, κρίθηκε περίπτωση κατά την οποία προϊστάμενος τοποθετεί μισθωτό σε άλλη υπηρεσία σε σχέση με εκείνη, στην οποία είχε τοποθετηθεί προηγουμένως, και με άλλο αντικείμενο, όπου τα νέα αυτά καθήκοντα είναι υποδεέστερα για τον εργαζόμενο και συνεπάγονται άμεση ή έμμεση υλική ζημία ή ηθική βλάβη με την προσβολή της προσωπικότητάς του ως προς την επαγγελματική αξία του. Στην περίπτωση αυτή κρίθηκε βάνανυση η συμπεριφορά του προϊσταμένου, εφόσον τροποποιήθηκαν οι όροι της εργασίας από τον εργοδότη, χωρίς αυτός να έχει δικαίωμα για την τροποποίηση αυτή από το νόμο, την ατομική σύμβαση εργασίας ή τον κανονισμό εργασίας, ή κατά κατάχρηση (ΑΚ 281) του διευθυντικού δικαιώματός του, και προκαλεί στον εργαζόμενο άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική ζημία, τέτοια δε βλαπτική μεταβολή αποτελεί ειδικότερα και η δυσμενής μετακίνηση σε άλλη θέση με δυσμενέστερο ωράριο για την υπάλληλο μητέρα ανήλικου τέκνου, χωρίς τούτο να επιβάλλεται από τις ανάγκες του εργοδότη.

Το Εφετείο Λάρισας, με την υπ' αριθμ. 419/2012 απόφαση, έκρινε περίπτωση αφορούσε σε βλαπτική μεταβολή λόγω υποβάθμισης της εργασίας της ενάγουσας από υπάλληλο γραφείου, όπως προσλήφθηκε, σε εργάτρια συσκευασίας, καίτοι ήταν έγκυος με μεταφορά αυτής σε χώρο, όπου δεν υπήρχαν γραφεία ούτε παράθυρα και οι εργαζόμενοι παρείχαν χειρωνακτική και όχι πνευματική εργασία, συνήθως όρθιοι μπροστά σε ένα πάγκο. Η εναγόμενη ζήτησε και επέτυχε να της καταβληθούν οι σχετικές διαφορές των μηνιαίων αποδοχών της, των επιδομάτων εορτών και της αδείας, την νόμιμη αποζημίωσή λόγω της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, καθώς και ένα ποσό για την χρηματική της ικανοποίηση λόγω της ηθικής βλάβης που υπέστη, συνεπεία της παράνομης και υπαίτιας προσβολής της προσωπικότητάς της δια της ως άνω βλαπτικής μεταβολής των όρων της εργασιακής συμβάσεως.

⁴⁰⁸ Μπουμπουχερόπουλος Παναγιώτης, « “Mobbing”: ζητήματα ευθύνης λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία», διδακτορική διατριβή, ΕΚΠΑ, Σχολή Νομικών και Οικονομικών Επιστημών, Τμήμα Νομικής, διαθέσιμη στο Εθνικό Αρχείο Διατριβών, σελ.16.

⁴⁰⁹ ΑΠ 63/2012.

Με την υπ' αριθ. 173/2016 απόφαση του Αρείου Πάγου⁴¹⁰ κρίθηκε ότι η εργοδότη εταιρία, με σκοπό την απόλυση της εργαζόμενης χωρίς αποζημίωσης δημιούργησε ενώπιον τρίτων δυσμενές κλίμα εις βάρος αυτής. Πιο συγκεκριμένα, ο εκτελεστικός διευθυντής και αντιπρόεδρος του ΔΣ της εταιρίας κατ' εξακολούθησιν συμπεριφερόταν προσβλητικά κατά της εργαζόμενης ενώπιον άλλων υπαλλήλων αλλά και πελατών επί δέκα έτη. Με την ως άνω απόφαση το θύμα μπορούσε να αποχωρήσει από την εργασία αξιώνοντας αποζημίωση απόλυσης και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης κατ' εφαρμογή του άρθρου 7 του ν. 2112/1920, ως συνέπεια της ύπαρξης εχθρικού περιβάλλοντος, που συστηματικά και μεθοδευμένα καλλιεργούνταν από τον εργοδότη σε βάρος της εργαζομένης.

Ακολουθως, παρατίθενται αποσπάσματα δικαστικών αποφάσεων με σκοπό να γίνει αντιληπτό στον αναγνώστη α) ο τρόπος που εκδηλώνεται το φαινόμενο σε πραγματικά περιστατικά, β) οι διαστάσεις που αυτό μπορεί να λάβει, γ) το σκεπτικό των δικαστηρίων. Σημειώνεται ότι με την παράθεση των αποφάσεων αυτών είναι ενδεικτική και στην περίπτωση της απόφασης 315/2020 έχουμε και για πρώτη φορά αναφορά στον όρο του mobbing.

- **ΑΠ (Τμ.Β') 967/1991:**

«...ο αναιρεσίβλητος προσελήφθη από την αναιρεσειούσα ως υπάλληλος, για την διεκπεραίωση εξωτερικών εργασιών της και το πλύσιμο των ανθών της επιχειρήσεώς της και απασχολήθηκε με αυτή την ιδιότητα από τότε μέχρι και την 20.6.1988. Από την αρχή της εκτελέσεως της συμβάσεως ο διευθυντής και εκπρόσωπος της αναιρεσειούσης Π.Ι. συμπεριφερότο προς τον αναιρεσίβλητο με ειρωνική και καταφρονητική διάθεση, η οποία με την πάροδο του χρόνου χειροτέρευε. Τον ειρωνεύετο και τον ύβριζε με τις λέξεις "ηλίθιε", "φίδι", ...και μερικές φορές του έδινε καταφρονητικά κτυπήματα στον αυχένα. Η απρόκλητη προς χάριν διασκεδάσεως ("καζούρα") συμπεριφορά του εκπροσώπου της αναιρεσειούσης εργοδότης προς τον αναιρεσίβλητο, συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως... Συνεπεία δε της βαναύσου αυτής*

⁴¹⁰ “ Mobbing against democracy: interdisciplinary ambassadorial T4E action proceedings 14-15MAY 2022”, edited by Foteini-Vassiliki KULOHERI, Foteini ASDERAKI, University of Pireaus Publications, 10/11/22, isbn 978-960-6897-15-3, 12. Στυλιανίδου Μαρία, «Πρόληψη και αντιμετώπιση του mobbing, με έμφαση στο δημόσιο τομέα», σελ.103.

συμπεριφοράς της αναιρεσειούσης διά του εκπροσώπου της, επήλθε μείωση της προσωπικότητός του, η οποία επέφερε σ αυτόν ηθική βλάβη. Τα ανωτέρω δεχθέν το Εφετείο και μετ επικύρωση της πρωτοδίκου αποφάσεως, κατά το μέρος τούτο, κρίναν βάσιμη την ένδικη αγωγή και υποχρέωσαν την αναιρεσειούσα να καταβάλει στον αναιρεσίβλητο την νόμιμο ένεκα της ως άνω ατάκτου καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αποζημίωση και το εις την προσβαλλομένη απόφαση αναφερόμενο χρηματικό ποσό, ως εύλογο χρηματική ικανοποίηση λόγω της ως άνω προξηνηθείσης εις αυτόν ηθικής βλάβης».

- **Εφ.Θεσ/κης 1764/1999:**

«...η ενάγουσα εκθέτει ότι στις 26.6.1995 η εναγομένη την προσέλαβε με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, προκειμένου να εργασθεί ως γαζώτρια στη βιοτεχνία πλεκτών ενδυμάτων, που αυτή (εναγομένη) διατηρούσε στη Νέα Ευκαρπία Θεσσαλονίκης, ότι από του Σεπτεμβρίου 1996 διαπίστωσε ότι ήταν έγκυος και λόγω προβλημάτων της εγκυμοσύνης της αναγκάστηκε να εισαχθεί επανειλημμένα, για λίγες πάντως ημέρες, σε ιδιωτική κλινική, κατά τη διάρκεια δε της εγκυμοσύνης της, αλλά και μετά τη γέννηση των διδύμων τέκνων της, η συμπεριφορά της εναγομένης έγινε υβριστική και βάνευση, με στόχο να την εξαναγκάσει να παραιτηθεί από την εργασία της. Ιστορεί λοιπόν η ενάγουσα στην αγωγή της ότι η εναγομένη, με τη συμπεριφορά της αυτήν, η οποία αποτελεί μονομερή εκ μέρους της βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας αυτής, δημιούργησε συνθήκες εξαιτίας των οποίων κατέστη αδύνατη η συνέχιση παροχής της εργασίας της. Ειδικότερα, είκοσι ημέρες μετά τον τοκετό, ενώ η ενάγουσα βρισκόταν στην οικία της με άδεια λοχείας, δέχθηκε τηλεφώνημα από τον εκπρόσωπο της εναγομένης, ο οποίος, εκνευρισμένος, προφανώς λόγω της πολυημέρου απουσίας της εξαιτίας των προβλημάτων της εγκυμοσύνης της και των αλληπαλλήλων αναρρωτικών αδειών και της αδειας λοχείας εντέλει, της είπε "δεν θα ξαναέλθεις στη δουλειά, αν τολμήσεις να 'ρθεις, θα σε κάνω να φτύσεις αίμα, θα σε κάνω να φύγεις μόνη σου, θα σου σπάσω τα νεύρα". Παρά ταύτα, όταν έληξε η άδεια λοχείας της, η ενάγουσα μετέβη, στις 10.6.1997, στη βιοτεχνία, για να

προσφέρει τις υπηρεσίες της, ο εκπρόσωπος όμως της εναγομένης Ν.Π. δεν της επέτρεψε να εργασθεί ως γαζώτρια, στο σχετικό τμήμα της επιχειρήσεως όπου εργαζόταν προ του τοκετού, αλλά την εγκατέστησε στο κέντρο του βιοτεχνικού χώρου, όπου δεν εργάζονταν άλλοι συνάδελφοί της, τοποθέτησε μπροστά της μία γαζωτική μηχανή και της ανέθεσε να γαζώσει διάφορα κουρέλια μέχρι του πέρατος του ωραρίου. Το ίδιο επανελήφθη την επομένη ημέρα, ενώ τη μεθεπομένη (12.6.1997) ο εκπρόσωπος της εναγομένης της αφήρεσε τη γαζωτική μηχανή και την άφησε να κάθεται στην καρέκλα, χωρίς να κάνει τίποτε, μέχρι το πέρασ του ωραρίου. Η κατάσταση αυτή συνεχίστηκε μέχρι τις 19.6.1997, κατά το διάστημα δε αυτό ο εκπρόσωπος της εναγομένης της απαγόρευε να σηκώνεται από τη θέση της, να συνομιλεί με το υπόλοιπο προσωπικό και να συντρώγει με τους συναδέλφους της, οι δε συνάδελφοί της βάζανε στοιχήματα, για το πόσο θα αντέξει αυτή την κατάσταση. Στις 19.6.1997 η ενάγουσα, με εξώδικη διαμαρτυρία που επιδόθηκε στην εναγομένη στις 20.6.97, της δήλωσε ότι υπό τις ανωτέρω συνθήκες ήταν αδύνατο να παραμείνει στην εργασία της και από τις 21.6.1997 έπαυσε να προσέρχεται και να προσφέρει τις υπηρεσίες της στην εναγομένη.

Από τα προαναφερόμενα αποδεικτικά στοιχεία προέκυψε ότι η ανωτέρω ανάρμοστη και βάνανυση συμπεριφορά του εκπροσώπου της εναγομένης αποσκοπούσε στο να εξαναγκάσει την ενάγουσα να αποχωρήσει από την εργασία της, ενόψει του ότι η εναγομένη κατά το νόμο δεν μπορούσε να την απολύσει προ της παρελεύσεως έτους από τον τοκετό και, πράγματι, εξαιτίας της συμπεριφοράς αυτής, δημιουργήθηκαν τέτοιες συνθήκες, ώστε να καθίσταται αδύνατη η συνέχιση της εργασίας της εναγούσης στην ως άνω επιχείρηση, μετά τις ταπεινώσεις τις οποίες υπέστη από τον εργοδότη της και μάλιστα ενώπιον τρίτων».

- **Διάταξη Εισαγγελέα Πλημ.Πατρών 315/2020:**

Σύμφωνα με την έγκληση, «το χρονικό διάστημα 2010 - Οκτώβριο 2018, που η εγκαλούσα υπηρετούσε στο Τμήμα Τακτικών Εξωτερικών Ιατρείων του Γ. Ν. «...», υφίστατο καθημερινώς από την προϊσταμένη του Τμήματος ... εξευτελιστική συμπεριφορά και ένα απίστευτο εργασιακό mobbing - εργασιακό εκφοβισμό, εις

γνώσιν των δύο άλλων εγκαλουμένων, που την οδήγησε στην από 26.10.2018 απόπειρα αυτοκτονίας για ναβάλει τέλος στην κατάσταση που την ταλαιπωρούσε, λαμβάνοντας 40 δισκία ηρεμιστικών πριν αναλάβει εργασία την 06:30 και αφήνοντας επιστολή αποχαιρετισμού για να τη βρει το προσωπικό. Ζητεί, δε, την ποινική δίωξη των εγκαλουμένων για την ενεργή συμμετοχή της πρώτης και την παθητική συμμετοχή των υπολοίπων, διότι με τις συνεχείς πράξεις τους διαμορφώθηκαν οι συνθήκες που την οδήγησαν να προκαλέσει την απώλεια της ζωής της». Από την προκαταρκτική εξέταση που διενεργήθηκε και συγκεκριμένα από την έγκληση τις καταθέσεις των μαρτύρων, τα έγγραφα, σε συνδυασμό με την παροχή εξηγήσεων των εγκαλουμένων προκύπτει ότι: Την 28.09.2010, η εγκαλούσα μεταφέρθηκε υπηρεσιακά στο Τμήμα Τακτικών Εξωτερικών Ιατρείων του Γ.Ν. «...», όπου προϊσταμένη του Τμήματος ήταν η πρώτη εγκαλούμενη. Όταν αποφασίστηκε να παραμείνει η εγκαλούσα μόνιμη νοσοκόμα στην χειρουργική κλινική, άρχισε να αντιμετωπίζει ειρωνική και προσβλητική συμπεριφορά από την πρώτη εγκαλούμενη, ακόμη και ενώπιον του προσωπικού ή των ασθενών και των συνοδών τους, με χαρακτηρισμούς όπως «παρθένα», «ο ... (δηλ. ο σύζυγος) σου σε περιμένει», «πρέπει να τα κρύβουμε από του άνδρες και να κάνουμε ότι θέλουμε στη ζωή μας», «χθες βράδυ σε ... ο ...», κ.ο.κ. Καθημερινώς απειλούσε ότι θα την διώξει από το Τμήμα, ανέθετε στην εγκαλούσα να καθαρίζει το Ιατρείο και τα εργαλεία, να φτιάχνει γάζες για ασθενείς, που ήταν εκτός των αρμοδιοτήτων της, χωρίς να της χορηγεί υλικό εργασίας και έστελνε πάντα κάποιον άλλο μαζί της για να την ελέγχει κατά την παραλαβή των υλικών ή για να την επιβλέπει συνεχώς, ενώ της προκαλούσε δυσχέρειες όταν η εγκαλούσα μετέβαινε για κάποιες υποθέσεις του Τμήματος. Τον Οκτώβριο 2018 η εγκαλούσα παρουσίασε αιμορραγίες, πλην όμως η πρώτη εγκαλούμενη αρνήθηκε να της χορηγήσει άδεια λέγοντας «αμάν ρε ... εσύ και οι αιμορραγίες σου», την οποία έλαβε μετά από παρεμβολή της τρίτης εγκαλούμενης και την εισαγωγή της στο χειρουργείο. Την κορόιδευε, την αποκαλούσε «χαζή», επειδή βοηθούσε του χειρουργούς του Τμήματος, υφιστάμενη με τη συνολική καθημερινή συμπεριφορά της πρώτης εγκαλούμενης εργασιακό mobbing - εργασιακό εκφοβισμό, για το οποίο είχε ενημερώσει τις δεύτερη και τρίτη εγκαλούμενη, καθώς και το Σωματείο «Ι» και το Διοικητή του

Νοσοκομείου, λαμβάνοντας ως απάντηση υποσχέσεις και παραινήσεις για επίδειξη υπομονής. Απελπισμένη και πιστεύοντας ότι δεν μπορούσε να βρει λύση, η εγκαλούσα, την 25.10.2018 το απόγευμα έγραψε αποχαιρετιστήρια επιστολή προς το σύζυγο της και προς τη νοσηλευτική υπηρεσία του Νοσοκομείου. Την 26.10.2018, πριν την ανάληψη των καθηκόντων της την 06:30, εντός του γραφείου έλαβε διά στόματος 40 δισκία ηρεμιστικών για να αυτοκτονήσει, αφήνοντας την επιστολή στο γραφείο της. Κατά την ώρα της κατάποσης η εγκαλούσα τηλεφώνησε στο εφημερεύον προσωπικό του Νοσοκομείου το οποίο άμεσα πρόστρεξε προς βοήθεια. Στη συνέχεια η δεύτερη εγκαλούμενη τη μετέθεσε στην Ουρολογική Κλινική, διότι, όπως της είπε, «είσαι στιγματισμένη, έχεις εκθέσει το Νοσοκομείο σε όλη την Ελλάδα και προσέβαλες το Νοσοκομείο με αυτή την πράξη». Σύμφωνα με το Ενημερωτικό Σημείωμα Εξόδου του ΓΝ «...», η εγκαλούσα υπεβλήθη σε πλύση στομάχου (αναφερόμενη εκούσια λήψη 30tbs Lexotanil), παραμένοντας απύρετη καθ' όλο το διάστημα της νοσηλείας (26-29.10.2018) της και αιμοδυναμικά σταθερή, ενώ διαπιστώθηκε ότι έπασχε από Υποθυρεοειδισμό και Καταθλιπτική συνδρομή για της οποίας της συνεστήθη Ψυχολογική εκτίμηση.

IV. Κατ' ακολουθίαν των ανωτέρω προκύπτει ότι η εγκαλούσα, επί καθημερινής βάσεως και για πολλά χρόνια, υφίστατο εργασιακό εκφοβισμό από την πρώτη εγκαλούμενη, η οποία προέβαινε σε ανάρμοστες συμπεριφορές στα πλαίσια της υπηρεσίας της. Άπασες οι εξυβριστικές, αντιδεοντολογικές συμπεριφορές της πρώτης εγκαλούμενης ήταν γνωστές στην Τομεάρχη του ΤΕΙ και τη Δ/ση το Νοσοκομείο - δεύτερη και τρίτη εγκαλούμενες, οι οποίες ουδέν έπραξαν για την αντιμετώπιση της εκφοβιστικής συμπεριφοράς της άμεσα προϊσταμένης της εγκαλούσας. Η εγκαλούσα επικαλείται ότι υπέστη εργασιακό mobbing, χωρίς, όμως, αντίστοιχες ψυχολογικές ή οργανικές επιπτώσεις να αποδεικνύονται από έγγραφα - ιατρικά πιστοποιητικά Ψυχολόγου - Ψυχοθεραπευτή ή άλλης αντίστοιχη ειδικότητας..... Σε κάθε περίπτωση αν και η εγκαλούσα βίωνε δυσχερή εργασιακή κατάσταση, ωστόσο δεν διακατεχόταν από «φυσική αδυναμία» να αντιδράσει και να προστατεύσει αποτελεσματικά τον εαυτό της. Συνακόλουθα, δεδομένου ότι δεν στοιχειοθετείται αντικειμενικά το στοιχείο «σε πρόσωπο που δεν μπορεί να

υπερασπιστεί τον εαυτό του» της νομοτυπικής μορφής του άρθρου 312 παρ.1, 4 ΠΚ, θα πρέπει η έγκληση να απορριφθεί, κατ' άρθρον 51 ΚΠΔ, ως κατά νόμο αστήρικτη.

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 580 παρ.4 ΚΠΔ, «4. Ο εισαγγελέας όταν αρχειοθετεί τη μήνυση (άρθρο 43) ή απορρίπτει την έγκληση (άρθρο 51) επιβάλλει τα δικαστικά έξοδα σε βάρος του μηνυτή ή του εγκαλούντος, αν πειστεί ότι η μήνυση ή η έγκληση ήταν εντελώς ψευδής και έγινε από δόλο. Το ποσό των εξόδων είναι ίσο με εκείνο που επιβάλλεται στον κατηγορούμενο που καταδικάζεται από το μονομελές πλημμελειοδικείο». Τα όσα αναφέρθηκαν στην έγκληση είναι αληθή γεγονότα, τα οποία, όμως, δεν στοιχειοθετούν την αντικειμενική μορφή του εγκλήματος του άρθρου 312 ΠΚ, ως νομοθετήθηκε, χωρίς να αποκλείεται αστική ή πειθαρχική ευθύνη των εγκαλουμένων (σχετ. υπ' αριθμ.πρωτ.../17.06.2020 έγγραφο Γ.Ν. «...» για την πειθαρχική διαδικασία). Για το λόγο αυτό δεν επιβάλλονται τα δικαστικά έξοδα σε βάρος της εγκαλούσας.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

ΑΠΟΡΡΙΠΤΟΥΜΕ τη με ΑΒΜ:... έγκληση της ..., κατ. Πατρών σε βάρος των α) ..., κατ. Πατρών, προϊσταμένης των Τακτικών Εξωτερικών Ιατρείων, β) ..., κατ. ομοίως, Δ/σας στο Γ.Ν. «...», γ) ..., κατ. ομοίως, Τομεάρχη των Τακτικών Εξωτερικών Ιατρείων, για τα έγκλημα της Σωματικής Βλάβης Αδύναμων Ατόμων και διά παραλείψεως από υπόχρεο (άρ. 312 παρ.1, 4 ΠΚ, άρ. 15 ΠΚ), που φέρεται να έχει τελεστεί στην Πάτρα το χρονικό διάστημα 2010 - Οκτ.2018».

Τέλος, αξίζει να αναφέρουμε τις υπ'αριθ. Τ-275/17⁴¹¹και Τ-377/17⁴¹²⁴¹³ υποθέσεις, που αφορούν περιπτώσεις υπαλλήλων, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (ΕΚ) και στην Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων (ΕΤΕπ), θύματα ηθικής και λεκτικής βίας από τον προϊστάμενό τους. Το Γενικό Δικαστήριο της Ε.Ε. αναγνώρισε ότι οι προαναφερόμενοι υπάλληλοι παρενοχλήθηκαν ηθικά κατ'επανάληψη και γι'αυτό

⁴¹¹ Απόφαση του Γενικού Δικαστηρίου (πρώτο τμήμα) της 13/7/2018, Michela Curto κατά του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, Τ-275/17.

⁴¹² Απόφαση του Γενικού Δικαστηρίου (πρώτο τμήμα) της 13/7/2018, SQ κατά της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων (ΕΤΕπ), Τ-377/17.

⁴¹³ “ Mobbing against democracy: interdisciplinary ambassadorial T4E action proceedings 14-15MAY 2022”, edited by Foteini-Vassiliki KULOHERI, Foteini ASDERAKI, University of Pireaus Publications, 10/11/22, ISBN 978-960-6897-15-3, 12. Στυλιανίδου Μαρία, «Πρόληψη και αντιμετώπιση του mobbing, με έμφαση στο δημόσιο τομέα», σελ.104.

υποχρέωσε το ΕΚ και την ΕΤΕπ να καταβάλλουν σε καθεμία από αυτές αποζημίωση ύψους 10.000 €.

4.3. Ο ρόλος της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας, του Συνηγόρου του Πολίτη (ΣτΠ) και της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας (Ε.Α.Δ.)

4.3.1. Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας

Με τον νόμο 4808/2021⁴¹⁴ στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (εφεξής Επιθεώρηση Εργασίας) συστάθηκε Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, το οποίο υπάγεται στον Γενικό Επιθεωρητή⁴¹⁵. Αρμοδιότητες του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι:

α) Η παρακολούθηση της πορείας των καταγγελιών και των αιτήσεων για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση που υποβάλλονται στην Επιθεώρηση Εργασίας.

β) Η σύνταξη και υποβολή ετήσιων εκθέσεων με ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των καταγγελιών, της διαχείρισής τους, της συνεργασίας με τον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του, σύμφωνα με τον ν. 3094/2003⁴¹⁶, της διεξαγωγής και της έκβασης των ελέγχων και των εργατικών διαφορών, της συμφιλίωσης των μερών ή της επιβολής διοικητικών κυρώσεων. Οι ετήσιες εκθέσεις κοινοποιούνται στο Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων

⁴¹⁴ Νόμος 4808/2021, **ΦΕΚ 101/τ.Α'/19.6.2021** «Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις», ΝΟΜΟΣ 4808/2021 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 101/19.06.2021 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 25/6/2022).

⁴¹⁵ Ξεκίνησε εν τοις πράγμασι η λειτουργία του 05/7/2022, όπως δηλώνεται στην Ετήσια Έκθεση πεπραγμένων του εν λόγω Τμήματος, για το έτος 2022, σελ.6, διαθέσιμο στο: ΕΤΗΣΙΑ-ΕΚΘΕΣΗ-ΑΥΤΟΤΕΛΟΥΣ-ΕΤΟΥΣ-2022.pdf (hli.gov.gr).

⁴¹⁶ **Νόμος 3094/2003, ΦΕΚ 10/τ.Α'/22.01.2003**, «Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις», ΝΟΜΟΣ 3094/2003 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 10/22.01.2003 (kodiko.gr),(τελ.επίσκεψη 19/1/2023).

του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στον Συνήγορο του Πολίτη.

γ) Η ενημέρωση των περιφερειακών υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας για τις νομοθετικές εξελίξεις, τις καλές πρακτικές και τα θέματα εφαρμογής της νομοθεσίας που σχετίζεται με τη βία και παρενόχληση και η παροχή συμβουλευτικής στήριξης σε αυτές, σε συνεργασία με τα συναρμόδια τμήματα της αρχής.

δ) Η συνεργασία με το Τμήμα Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων, με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων και με τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την εκπόνηση οδηγιών και πρωτοκόλλων για τις διαφορές που σχετίζονται με βία και παρενόχληση, καθώς και με τον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με τον ν. 3094/2003.

ε) Η συγκέντρωση, επεξεργασία και αξιοποίηση των δεδομένων από τους ελέγχους σχετικά με την τήρηση της νομοθεσίας και από τις αιτήσεις για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με τη βία και την παρενόχληση και η χρήση σχετικών δεικτών μέτρησης.

στ) Η τήρηση μητρώου των εργοδοτών, κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής, συνεπεία τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Στο πλαίσιο των διαλαμβανομένων στο άρθρ. 12 παρ. 1 του ως άνω νόμου «Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του κατά το άρθρο 4, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της

αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους ν. 3896/2010⁴¹⁷ και ν. 4443/2016⁴¹⁸, καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την πολιτική του άρθρου 10». Δέον είναι να σημειωθεί ότι, όλα τα ανωτέρω αφορούν σε εργαζόμενους και απασχολούμενους:

- στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία (άρθρο 3 παρ.1).
- στον δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014⁴¹⁹ (Α' 143), δηλαδή για υπαλλήλους φορέων Γενικής Κυβέρνησης, ανεξάρτητα από το καθεστώς τους (μόνιμοι, ΙΔΑΧ, ΙΔΟΧ).

⁴¹⁷ Νόμος 3896/ 2010, **ΦΕΚ 207/τ.Α'/8.12.2010**, «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις», ΝΟΜΟΣ 3896/2010 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 207/08.12.2010 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 19/1/2023).

⁴¹⁸ Νόμος 4443/2016, **ΦΕΚ 232/τ.Α'/9.12.2016**, «I) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, II) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/ΕΚ, 2003/125 ΕΚ και 2004/72/ΕΚ και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392, III) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κιβδηλεία μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και IV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις.», ΝΟΜΟΣ 4443/2016 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 232/09.12.2016 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 19/1/2023).

⁴¹⁹ Νόμος 4270/2014 **ΦΕΚ 143/τ.Α'/28.6.2014** «Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) - δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις», ΝΟΜΟΣ 4270/2014 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 143/28.06.2014 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 26/6/2022).

Σε παλαιότερες εκθέσεις πεπραγμένων του (γενικές εκθέσεις), με πιο πρόσφατη αυτή του 2017, αφορά τον ενεργό πληθυσμό, όπως ορίζεται στο πεδίο εφαρμογής του ν. 3896/2010, που ως τέτοιος νοείται το τμήμα εκείνο του πληθυσμού που προσφέρεται να απασχοληθεί σε κάποια οικονομική δραστηριότητα, με οποιαδήποτε ιδιότητα. Επί του θέματος, στο πλαίσιο της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών (ν.3896/2010), στην έκθεση πεπραγμένων του Σ.ΕΠ.Ε⁴²⁰ το 2017, παρουσιάστηκε ο ακόλουθος πίνακας:

ΘΕΜΑ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ		ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ		ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	
1. Απόλυση εγκύου		24		24	17 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΕΣ, 1 ΣΕ ΕΞΕΛΙΞΗ, 5 ΣΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ, 1 ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ
2. Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας σε προστατευόμενη μητέρα		2		2	1 ΕΠΙΛΥΘΗΚΕ, 1 ΕΠΙΒΛΗΘΗΚΕ ΠΡΟΣΤΙΜΟ 1.500 €
3. Σεξουαλική παρενόχληση		3		3	1 ΣΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ, 1 ΕΠΙΛΥΘΗΚΕ, 1 ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ 500 €
4. Απόλυση κατά την προστασία της μητρότητας		15		15	5 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΕΣ, 3 ΣΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ, 4 ΣΕ ΕΞΕΛΙΞΗ, 3 ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ
5. Άρνηση παροχής εργασίας λόγω εγκυμοσύνης		1		1	1 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΑ
6. Εξαναγκασμός σε παραίτηση, κατά την περίοδο προστασίας της μητρότητας		2		2	2 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΕΣ
7. Δυσμενής μεταχείριση σε έγκυο		3		3	3 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΕΣ
8. Υπερωρίες εντός 18μηνου προστασίας της μητρότητας		2		2	1 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΑ, 1 ΣΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ
9. Οφειλή δεδουλευμένων κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας		8		8	7 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΕΣ, 1 ΣΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ
10. Μη χορήγηση άδειας ανατροφής τέκνου	2	5	2	5	6 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΕΣ, 1 ΣΕ ΕΞΕΛΙΞΗ
11. Άνιση μεταχείριση		1		1	1 ΣΕ ΕΞΕΛΙΞΗ
12. Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας κατά τη διάρκεια προστασίας της μητρότητας		5		5	3 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΕΣ, 2 ΣΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ
13. Ένσταση εργοδότη περί καταχρηστικής άσκησης επίσχεσης εργασίας από προστατευόμενη λεχούσα		1		1	1 ΣΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ
ΣΥΝΟΛΟ	2	72	2	72	ΓΙΑ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΝΗΜΕΡΩΘΗΚΕ Ο ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

Εικόνα 26 Αποτελέσματα Έκθεσης πεπραγμένων του Σ.ΕΠ.Ε, 2017. Πηγή: Έκθεση Πεπραγμένων ΣΕΠΕ 2017, σελ.78

⁴²⁰ Διαθέσιμη στο Γενικές Εκθέσεις Πεπραγμένων - Επιθεώρηση Εργασίας (sepe.gov.gr), (τελ.επίσκεψη 19/1/2023).

Στην έκθεση για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, για το έτος 2021⁴²¹, αναφέρεται ότι στο αρμόδιο Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία διαβιβάστηκαν ενενήντα επτά (97) σχετικές αιτήσεις διενέργειας εργατικών διαφορών και ειδικότερα, οι ογδόντα τέσσερις (84) αφορούν σε περιστατικά βίας, λεκτικής σωματικής και ψυχολογικής και εν γένει παρενόχλησης και οι δεκατρείς (13) σε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης.

Από τις εβδομήντα επτά (77) διεκπεραιωθείσες υποθέσεις, στις εξήντα τρεις (63) από αυτές, το θέμα σχετίζεται με βία και παρενόχληση προκληθείσα από τον ίδιο τον εργοδότη/νόμιμο εκπρόσωπο της επιχ/σης και στις λοιπές τριάντα τέσσερις (34) καταγγελλόμενος είναι άλλος εργαζόμενος (προϊστάμενος, υπεύθυνος βάρδιας) ή άλλο πρόσωπο κατά το άρθρο 3 του Ν. 4808/2021 (μέλος ΔΣ). Οι κλάδοι δε δραστηριότητας επιχειρήσεων όπου αναφέρονται τα περισσότερα περιστατικά αφορούν στην εστίαση, εμπόριο (λιανικό-χονδρικό), ξενοδοχεία, διανομή ρεύματος, παραγωγή, κατασκευή προϊόντων, υπηρεσίες πληροφορικής, ψυχαγωγίας. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι σε ποσοστό 33% οι καταγγέλλοντες – «θιγόμενοι» είναι άντρες, ενώ το γυναικείο φύλο κατέχει την πρώτη θέση με ποσοστό 67 %.

Αν και καμία από τις προαναφερθείσες περιπτώσεις που έχει χειριστεί το νεοσυσταθέν Τμήμα της Επιθεώρησης Εργασίας δεν αφορά περίπτωση ηθικής παρενόχλησης στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση, θα πρέπει να αναφέρουμε ενδεικτικά ότι σχετικά με την έκβαση των 97 υποθέσεων που χειρίστηκε συνολικά:

- Είκοσι οκτώ (28) υποθέσεις έχουν επιλυθεί.
- Δεκατρείς (13) υποθέσεις έχουν ματαιωθεί.
- Σε τριάντα έξι (36) υποθέσεις έχει καταγραφεί αιτιολογημένη σύσταση προσφυγής στα αρμόδια δικαστήρια.
- Είκοσι (20) υποθέσεις βρίσκονται ακόμη σε εξέλιξη, κυρίως λόγω του ότι εκκρεμεί η έκδοση του σχετικού πορίσματος του ΣτΠ.

⁴²¹ Η περίοδος αναφοράς είναι από 5/7/2021 που ξεκίνησε η λειτουργία του αρμοδίου Τμήματος και μέχρι την 31/12/2021.

Σημαντικό σε αυτό το σημείο είναι να αναφερθούμε στη διοικητική συνεργασία μεταξύ της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη (ΣτΠ). Στον Ν. 4808/2021 προβλέπεται ότι, η Επιθεώρηση Εργασίας ενημερώνει, συνεργάζεται και ανταλλάσσει στοιχεία με τον ΣτΠ, στο πλαίσιο άσκησης της αρμοδιότητάς της, σύμφωνα με τα άρθρα 3 και 4 του ν. 3094/2003 (Α'10). Ιδίως στο άρθρο 18 του ίδιου νόμου, αναφέρεται ότι στην περίπτωση επίλυσης διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, θα πρέπει να ενημερώνεται σχετικά ο ΣτΠ. Προκειμένου να γίνει αντιληπτή η αποτελεσματική συνεργασία των δύο φορέων παρατίθενται ενδεικτικά το ακόλουθο παράδειγμα σχετικό με περιστατικό παρενόχλησης στο χώρο εργασίας:

- Εργαζόμενη σε οργανισμό κατήγγειλε ότι υφίστατο επί δώδεκα μήνες σεξουαλική παρενόχληση από μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ). Την ημέρα που υπέβαλε την καταγγελία της το ΔΣ προέβη σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Κατόπιν αυτού, η Αρχή ζήτησε να ενημερωθεί σχετικά με το προαναφερθέν γεγονός και διαπιστώθηκε ότι όχι μόνον ο εργοδότης δεν ανταποκρίθηκε επαρκώς στην καταγγελία περί σεξουαλικής παρενόχλησης αλλά και η εργαζόμενη δεν αποκαταστάθηκε κατά τη διενέργεια της εργατικής διαφοράς. Αποτέλεσμα αυτού ήταν ο ΣτΠ να εισηγηθεί την επιβολή προστίμου το οποίο και επιβλήθηκε από το ΣΕΠΕ⁴²².

Κλείνοντας την ενότητα αυτή θα πρέπει να αναφέρουμε ότι από έναρξης ισχύος του νέου προστατευτικού νομοθετικού πλαισίου, σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση της Επιθεώρησης Εργασίας για το έτος 2022, επιβλήθηκαν διοικητικές κυρώσεις σε έντεκα (11) υποθέσεις σχετικές με παραβιάσεις της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με συνολικό ύψος προστίμων 29.950 ευρώ⁴²³. Ενώ, σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση της ως άνω αρχής για το έτος 2024 επιβλήθηκαν διοικητικές κυρώσεις σε τριάντα μία (31) υποθέσεις σχετικές με παραβιάσεις της

⁴²² Παναγιωτακοπούλου Π.Ευγενία, διδακτορική διατριβή «Ο έλεγχος της Διοίκησης στην Ελλάδα με βάση τις αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ: η περίπτωση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρησης Εργασίας», Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα, 2024, σελ.200.

⁴²³ Ετήσια Έκθεση Επιθεώρησης Εργασίας για το έτος 2022, διαθέσιμη στο: <https://www.hli.gov.gr>, (τελ.επίσκεψη 19/1/2023).

απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με συνολικό ύψος προστίμων 57.600 ευρώ. Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι εντός του έτους 2024 καταγράφηκε και εργατική διαφορά κατά την οποία εφαρμόστηκε το διοικητικό μέτρο έκδοσης εντολής άμεσης εκτελεστικής ισχύς λήψης του προσωρινού μέτρου της μετακίνησης της καταγγελλόμενης υπαλλήλου που προκάλεσε τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης σε άλλο υποκατάστημα κατά τα προβλεπόμενα στην παρ. 3 του άρθρου 19 του ν. 4808/2021 από τον διενεργούντα αυτήν προϊστάμενο κατά το στάδιο διατύπωσης του αιτιολογημένου πορίσματός του κι αφού είχε σχηματίσει πλήρη εικόνα ως προς το πλέον πρόσφορο και κατάλληλο μέτρο αποτροπής επανάληψης της παρενοχλητικής συμπεριφοράς σε βάρος της προσφεύγουσας εργαζόμενης. Για κάθε δε ημέρα μη συμμόρφωσης του εργοδότη στα ανωτέρω προβλεπόταν επιβολή προστίμου 1.500€⁴²⁴.

⁴²⁴ Ετήσια Έκθεση Επιθεώρησης Εργασίας για το έτος 2024, σελ.49, διαθέσιμη στο: <https://www.hli.gov.gr>, (τελ.επίσκεψη 26/12/2025).

4.3.2. Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ)

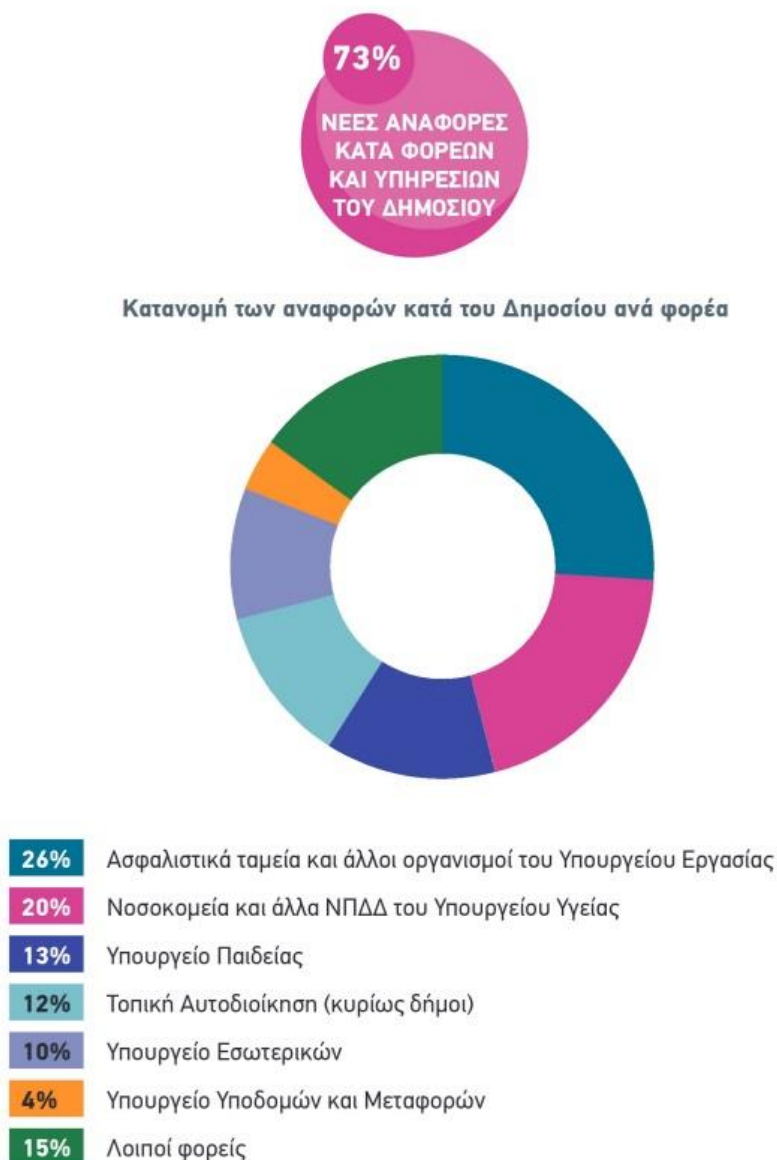
Στο Συνήγορο του Πολίτη (ΣτΠ) περιέρχονται από την Επιθεώρηση Εργασίας καταγγελίες εργατικών διαφορών οι οποίες εξετάζονται στο πλαίσιο της ειδικής αρμοδιότητας του Συνηγόρου για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία (νόμος 4443/2016, νόμος 3896/2010 και νόμος 4808/2021⁴²⁵, αρθ.32 όπως ισχύουν). Σύμφωνα με την Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου(2020) οι καταγγελίες για την παρενόχληση (και τη σεξουαλική παρενόχληση) που κατατέθηκαν ανέδειξαν την ελάχιστη πρόοδο που έχει σημειωθεί ως προς την εμπέδωση και διαμόρφωση μιας κουλτούρας μη ανοχής προσβολών στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης εργαζόμενου-εργοδότη. Οι δυσχέρειες εντοπίζονται τόσο στο στάδιο της καταγγελίας λόγω του φόβου για αντίποινα ή για την απώλεια θέσεως εργασίας, όσο και στην περαιτέρω διερεύνηση της υπόθεσης λόγω των δυσχερειών που παρουσιάζονται στην αποδεικτική διαδικασία και του φόβου των συναδέλφων να καταθέσουν⁴²⁶.

Αξίζει να αναφερθεί ότι το 73% των νέων αναφορών, εντός αρμοδιότητας του Συνηγόρου, πρόκειται για αναφορές κατά των φορέων και υπηρεσιών του Δημοσίου. Τα μεγαλύτερα ποσοστά σημειώνονται σε ασφαλιστικά ταμεία και οργανισμούς του Υπουργείου Εργασίας, σε νοσοκομεία και ΝΠΔΔ του Υπουργείου Υγείας, στο Υπουργείο Παιδείας και στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (Δήμοι)⁴²⁷.

⁴²⁵ Νόμος 4808/2021, **ΦΕΚ 101/τ.Α'/19.6.2021**, «Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.», ΝΟΜΟΣ 4808/2021 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 101/19.06.2021 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 19/1/2023).

⁴²⁶ Ειδική Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη «Ίση Μεταχείριση», 2020, σελ. 12, διαθέσιμη στο Ίση Μεταχείριση - Ειδική Έκθεση 2020 | Ίση μεταχείριση (synigoros.gr), (τελ.επίσκεψη 25/7/2022).

⁴²⁷ Ειδική Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη «Ίση Μεταχείριση», 2020, σελ. 18, διαθέσιμη στο Ίση Μεταχείριση - Ειδική Έκθεση 2020 | Ίση μεταχείριση (synigoros.gr), (τελ.επίσκεψη 25/7/2022).



Εικόνα 27 Ειδική Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη «Ίση Μεταχείριση», 2020, σελ. 18

Το παραγόμενο έργο της Αρχής αφορά το χειρισμό υποθέσεων σχετικών με την παρενόχληση κυρίως λόγω φύλου, ηλικίας, φυλετικών χαρακτηριστικών, σεξουαλικού προσανατολισμού κ.λπ. και την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης. Ωστόσο, επειδή στην παρούσα διατριβή εστιάζουμε μόνο στο φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στη Δημόσια Διοίκηση θα παρατεθούν ως ακολούθως , ενδεικτικά,

υποθέσεις που χειρίστηκε ο Συνήγορος, οι οποίες παρουσιάζουν μεταξύ άλλων και στοιχεία ηθικής παρενόχλησης.

- **Υπόθεση 257920:** Στον Συνήγορο διαβιβάστηκε από το Σ.ΕΠ.Ε. καταγγελία για εργαζόμενη ΑμεΑ, για την παρενόχλησή της εν ώρα εργασίας σε δημοτική επιχείρηση κοινής ωφέλειας από τον Δήμαρχο, τότε μέλος του ΔΣ της επιχείρησης. Με πόρισμά του ο Συνήγορος διαπίστωσε ευθύνες τόσο του Δημάρχου, όσο και του προέδρου του ΔΣ της επιχείρησης. Κατόπιν, ο Συνήγορος εισηγήθηκε α) στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων κατά της δημοτικής επιχείρησης και β) στον Συντονιστή της αρμόδιας Αποκεντρωμένης Διοίκησης την παραπομπή σε πειθαρχικό έλεγχο τόσο του προέδρου του ΔΣ της επιχείρησης (για παραλείψεις του σε σχέση με την υπόθεση) όσο και του Δημάρχου (για υπέρβαση αρμοδιότητας). Στη συνέχεια το Σ.ΕΠ.Ε. εξέδωσε πράξη επιβολής προστίμου κατά της επιχείρησης ύψους 2000€ και η αρμόδια Αποκεντρωμένη Διοίκηση εκκίνησε πειθαρχικό έλεγχο καλώντας τον Δήμαρχο και τον πρόεδρο του ΔΣ σε απολογία.
- **Υπόθεση 273332:** Εκπαιδευτικός, μητέρα δύο ανήλικων τέκνων με βαριά αναπηρία, διαμαρτυρήθηκε για απαξιοτική συμπεριφορά εκ μέρους της διεύθυνσης που υπηρετούσε, την οποία αποδίδει στην οικογενειακή της κατάσταση και την αίτηση διαζυγίου που υπέβαλε. Ειδικότερα, όταν η εν λόγω ζήτησε την τήρηση του ωραρίου για την παροχή διοικητικού έργου, που της είχε χορηγηθεί με απόφαση της αρμόδιας διεύθυνσης εκπαίδευσης, της επιδόθηκε αναφορά για αδικαιολόγητη απείθεια, ενώ προηγούμενο αίτημά της για μετακίνηση σε σχολείο ειδικής αγωγής, ανακλήθηκε κατόπιν ενστάσεων της διεύθυνσης του σχολείου. Μετά από διαμεσολάβηση του Συνηγόρου, ο οποίος επισήμανε το νομικό πλαίσιο περί μη διάκρισης στην εργασία, η δευτεροβάθμια διεύθυνση εκπαίδευσης ζήτησε γνωμοδότηση του νομικού συμβούλου για το θέμα του ωραρίου και προέβη σε συστάσεις για τα εμπλεκόμενα μέρη, με θετικό αποτέλεσμα.

Είναι λοιπόν κατανοητό ότι σε περιπτώσεις που δεν τηρείται η αρχή περί ίσης μεταχείρισης στον εργασιακό χώρο και διαπιστώνεται διάκριση, για οποιοδήποτε

λόγο, ηλικία, φύλο κ.λπ. παρεμβαίνει ο ΣτΠ. Ομοίως και σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στην απασχόληση και την εργασία, καθόσον αποτελεί διάκριση λόγω φύλου και επομένως εμπίπτει στην προστασία που παρέχει ο νόμος 3896/2010. Εξακολουθεί να παραμένει απορίας άξιο, τι είδους διάκριση αποτελεί η ηθική παρενόχληση, ως ειδικότερο είδος παρενόχλησης. Επιπλέον, η ηθική παρενόχληση συνεπάγεται την μη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία. Παρόλα αυτά δεν υπάρχει ρητή αναφορά σε αυτό σε κανέναν από τους πρόσφατους νόμους που αφορούν τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, το εργασιακό bullying κ.λπ.

4.3.3. Εθνική Αρχή Διαφάνειας (Ε.Α.Δ.)

Η Ε.Α.Δ., σύμφωνα με τον ιδρυτικό της νόμο⁴²⁸, ασκεί την ελεγκτική της αρμοδιότητα σε όλη την επικράτεια, στο σύνολο των φορέων και υπηρεσιών της Γενικής Κυβέρνησης, περιλαμβανομένων των Ν.Π.Δ.Δ., των Ο.Τ.Α. Α' και Β' βαθμού, των επιχειρήσεών τους και των εποπτευόμενων από αυτούς Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ., των κρατικών νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου και των δημόσιων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων των οποίων ορίζει άμεσα ή έμμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος, ακόμα και στην περίπτωση που οι επιχειρήσεις αυτές εξαιρούνται ρητά από τους κανόνες περί δημοσίου τομέα.

Η αρμοδιότητα της Ε.Α.Δ. επεκτείνεται και στους ιδιωτικούς φορείς που συνάπτουν οποιουδήποτε είδους σύμβαση ή συναλλάσσονται με οποιονδήποτε τρόπο με φορείς του δημοσίου τομέα ή χρηματοδοτούνται από δημόσιους πόρους. Επίσης, στην αρμοδιότητα της Αρχής εμπίπτουν ιδιωτικοί φορείς οι οποίοι ασκούν οποιαδήποτε οικονομική δραστηριότητα που ρυθμίζεται με οποιονδήποτε τρόπο από το κράτος και αφορά στην παροχή υπηρεσιών ή αγαθών προς τους πολίτες ή τις επιχειρήσεις, ή δραστηριοποιούνται σε τομείς που αφορούν το δημόσιο συμφέρον.

Ωστόσο, η ΥΑ για την πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου (ΦΕΚ 343/τ.Β'/26-1-2023) αναφέρει ότι παραπέμπεται καταγγελία ενώπιον της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, εφόσον αυτή έχει υποβληθεί στους αρμόδιους φορείς, ήτοι Επιθεώρηση Εργασίας και ΣτΠ και δεν έχουν επιληφθεί αρμοδίως μετά το πέρας των τριών μηνών από την υποβολή της. Ως προς το σημείο αυτό δεν υπάρχει καταγεγραμμένη πληροφορία στο διαδικτυακό τόπο της Ε.Α.Δ. μέχρι την 26/08/2024, που αναζητήθηκε από την γράφουσα. Πρέπει όμως να σημειωθεί ότι ακόμα και στην περίπτωση που κάτι τέτοιο προκύψει δε θα αφορά τις Ανεξάρτητες Αρχές. Η Ε.Α.Δ. έχει αρμοδιότητα ελέγχου πράξεων και παραλείψεων κάθε υπαλλήλου του Δημοσίου που συνδέεται με αυτό με οποιαδήποτε εργασιακή σχέση, καθώς και των αιρετών της Τοπικής

⁴²⁸ Ν.4622/2019 ΦΕΚ 133/τ.Α'/7-8-2019 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης», όπως ισχύει, διαθέσιμο στο: <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/545222/nomos-4622-2019>, (τελ.επίσκεψη 6/2/2023).

Αυτοδιοίκησης, δεν μπορούν όμως να υποβληθούν καταγγελίες για τις ακόλουθες Ανεξάρτητες Αρχές:

Α. Οι συνταγματικά κατοχυρωμένες Ανεξάρτητες Αρχές είναι:

- ο Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Α.Π.Δ.Π.Χ.),
- ο το Εθνικό Συμβούλιο Ραδιοτηλεόρασης (Ε.Σ.Ρ.),
- ο η Αρχή Διασφάλισης του Απορρήτου των Επικοινωνιών (Α.Δ.Α.Ε.),
- ο το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.),
- ο ο Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ).

Β. Οι μη συνταγματικά κατοχυρωμένες Ανεξάρτητες Αρχές είναι:

- η Επιτροπή Ανταγωνισμού (ΕΠ.ΑΝ.),
- η Εθνική Επιτροπή Τηλεπικοινωνιών και Ταχυδρομείων (Ε.Ε.Τ.Τ.),
- η Ρυθμιστική Αρχή Ενέργειας (Ρ.Α.Ε.),
- η Επιτροπή Εποπτείας και Ελέγχου Παιγνίων (Ε.Ε.Ε.Π.),
- ο Συνήγορος του Καταναλωτή (ΣτΚ),
- η Εθνική Αρχή Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΕΘ.Α.Α.Ε.),
- η Αρχή Καταπολέμησης της Νομιμοποίησης Εσόδων από Εγκληματικές Δραστηριότητες (Hellenic F.I.U.),
- η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ.),
- η Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.),
- η Ενιαία Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Συμβάσεων (Ε.Α.Α.ΔΗ.ΣΥ.).

Το προαναφερόμενα αφορούν και τα θρησκευτικά Ν.Π.Δ.Δ., για το οποία σύμφωνα με παρ. 3 του άρθρου 83 του ιδρυτικού νόμου της Ε.Α.Δ. (ν. 4622/2019) ρητά προβλέπεται ότι δεν επιλαμβάνεται θεμάτων που τα αφορούν.

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι στο site της ΕΑΔ⁴²⁹ υπάρχει δυνατότητα ηλεκτρονικής υποβολής καταγγελίας για βία ή παρενόχληση στην εργασία (mobbing), σε φορέα του Δημοσίου (Αποφάσεις Υπουργού Εσωτερικών ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/2023/ΦΕΚ343/Β/26.01.2023 & ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ.6766/2023/ΦΕΚ2561/Β/19.04.2023). Ωστόσο, προκειμένου να προσφύγει ο ενδιαφερόμενος στην ΕΑΔ θα πρέπει να έχει προηγηθεί προσφυγή του στον φορέα απασχόλησής του ή σε εποπτεύοντα φορέα αυτού ή ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη και να μεσολαβήσει διάστημα τουλάχιστον 3 μηνών χωρίς να έχουν επιληφθεί (Αποφάσεις του Υπουργού Εσωτερικών ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ. 858/2023/ΦΕΚ343/Β/26.01.2023 & ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ. 6766/2023/ΦΕΚ2561/Β/19.04.2023).

⁴²⁹ <https://aead.gr/submit-complaint#>, (τελ.επίσκεψη 26/8/2024).

4.4. Ιδιωτικός vs Δημόσιος τομέας

Η ηθική παρενόχληση αναδύεται εκεί όπου το επιτρέπει ο τρόπος οργάνωσης μιας επιχείρησης ή ενός φορέα. Υπάρχουν όμως κλάδοι που είναι περισσότερο εκτεθειμένοι σε αυτή, όπως για παράδειγμα ο κλάδος της υγείας. Είναι γεγονός δε ότι στο δημόσιο, η ηθική παρενόχληση μπορεί να διαρκέσει για μεγάλο χρονικό διάστημα, επειδή οι υπάλληλοι «προστατεύονται» από τη μονιμότητα. Αντίθετα, στον ιδιωτικό τομέα, διαρκεί πιο λίγο και συνήθως τελειώνει με την απόλυση του θύτη. Γι' αυτό το λόγο οι μέθοδοι ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο είναι ιδιαίτερα ολέθριες και έχουν επιπτώσεις στην προσωπικότητα και στον ψυχισμό των υπαλλήλων.

Στο πλαίσιο δε των κοινωνικοοικονομικών αλλαγών της μνημονιακής και μεταμνημονιακής περιόδου, οι ρυθμοί, για τους μέχρι πρότινος «ασφαλείς» δημόσιους υπαλλήλους, τείνουν προς το χειρότερο δεδομένης της κρίσης αλλά και της εμπειρίας της εφεδρείας και της διαθεσιμότητας. Μάλιστα, ενώ η νομοθεσία που ισχύει για τον ιδιωτικό τομέα αφορά και το δημόσιο τομέα, φαίνεται να υπάρχει μια τάση αδιαφορίας για την ποιότητα των συνθηκών εργασίας σε αυτόν. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε ότι ο ιατρός εργασίας είναι σχεδόν ανύπαρκτος στο δημόσιο τομέα. Θα έπρεπε λοιπόν το Κράτος, εφόσον θεσπίζει τη νομοθεσία επί του θέματος, να την εφαρμόζει κιόλας. Επιπλέον, στον ιδιωτικό τομέα, διενεργούνται έλεγχοι από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και τελικά επιβάλλονται πρόστιμα ή υποβάλλονται μηνύσεις. Στο δημόσιο τομέα, αντίστοιχα μπορούμε να υποβάλουμε μόνο μηνύσεις, που αργούν να εκδικαστούν και είναι εξαιρετικά δύσκολο να στοιχειοθετηθούν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5° : Η ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ- ΤΙ ΤΡΕΦΕΙ ΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

5.1. Όψεις κακοδιοίκησης και διαφθοράς: έννοια και στατιστικά στοιχεία

Οι έννοιες της κακοδιοίκησης και της διαφθοράς δεν αποτελούν σύγχρονα φαινόμενα, αλλά υπάρχουν από αρχαιοτάτων χρόνων. Η διαφθορά αποτελεί μια έννοια πολυδιάστατη, στην οποία δεν μπορεί να αποδοθεί ένας μόνο ορισμός. Η πολύπλευρη φύση αυτής και οι διασυνδέσεις της με διάφορους πολιτικούς, οικονομικούς, κοινωνικούς και πολιτισμικούς παράγοντες είναι και οι λόγοι που την καθιστούν ένα χρόνιο, σύνθετο και δυσεπίλυτο πρόβλημα. Επομένως, η μέτρηση όλων των τύπων διαφθοράς ταυτόχρονα είναι όχι μόνον δύσκολη, αλλά και ανέφικτη. Επιπλέον, ο ποσοτικός προσδιορισμός όλων των τύπων διαφθοράς -όπως ο νεποτισμός, ο παράνομος πλουτισμός ή η ευνοιοκρατία- αποδεικνύεται δυσχερής.

Το παγκόσμιο οικονομικό φόρουμ (World Economic Forum) εκτιμά ότι το κόστος της διαφθοράς ανέρχεται σε περισσότερα από 2,6 τρισεκατομμύρια δολάρια ετησίως, με περισσότερα από 1 τρισεκατομμύρια δολάρια να καταβάλλονται σε δωροδοκίες κάθε έτος⁴³⁰. Οι συσσωρευμένοι, χαμένοι δημοσιονομικοί πόροι ανέρχονται σε περισσότερα από 10 τρισεκατομμύρια δολάρια, ποσό που θα ήταν ικανό να τερματίσει τη φτώχεια έως το 2030⁴³¹. Το Αναπτυξιακό Πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών ορίζει τη διαφθορά ως «κατάχρηση της εξουσίας που έχει ανατεθεί για ιδιωτικό όφελος», ενώ η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών κατά της διαφθοράς (United Nations Convention against Corruption-UNCAC)⁴³² δεν παρέχει έναν καθολικό ορισμό της διαφθοράς.

Οι έρευνες του Ευρωβαρομέτρου (2023) για τη διαφθορά διαπίστωσαν ότι 4 στους 10 πολίτες πιστεύουν ότι η διαφθορά έχει αυξηθεί στη χώρα τους τα τελευταία τρία χρόνια, με πλέον τα 2/3 (70%) να λένε ότι η διαφθορά είναι διαδεδομένη στη χώρα τους. Την ίδια στιγμή, περισσότεροι από 6 στους 10 (64%)

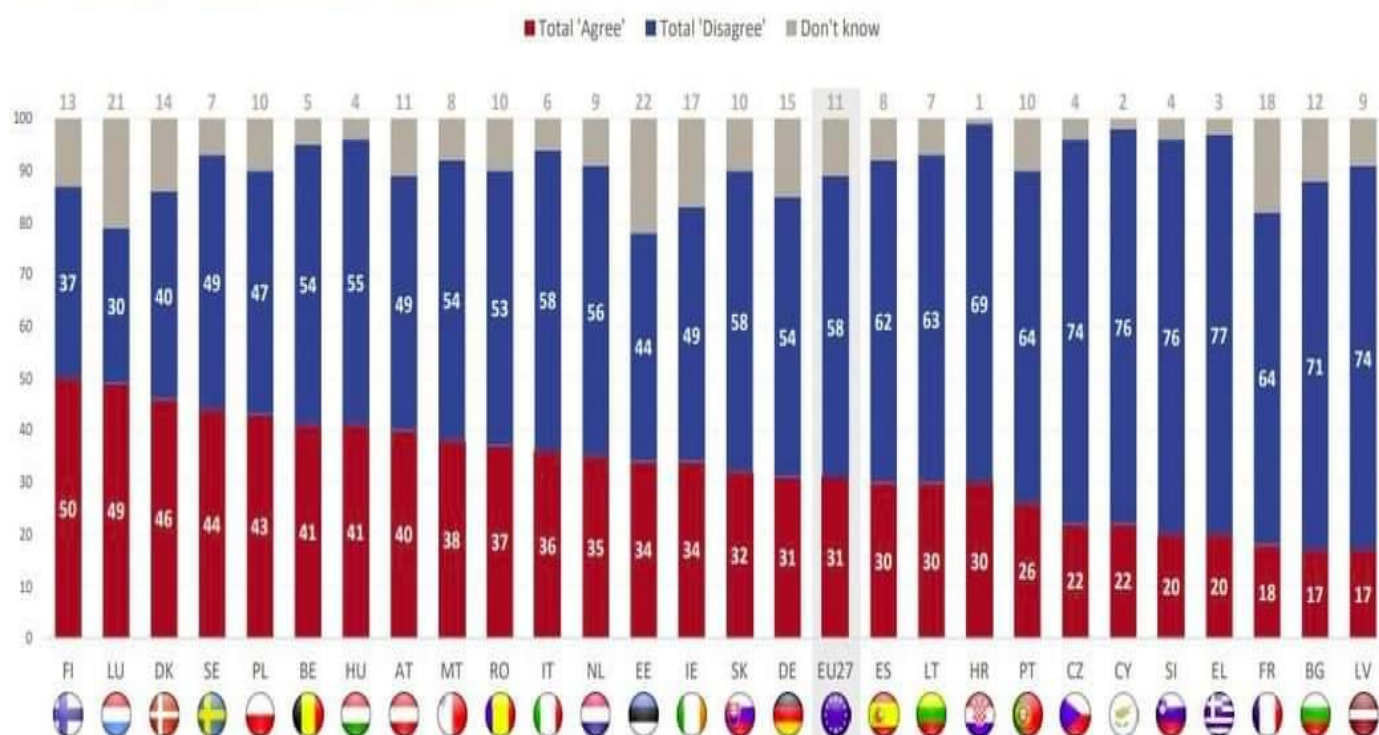
⁴³⁰ <https://www.weforum.org/stories/2018/12/the-global-economy-loses-3-6-trillion-to-corruption-each-year-says-u-n/>, (τελ.επίσκεψη 13/9/2023).

⁴³¹ Adam Graycar, "Handbook on Corruption, Ethics and Integrity in Public Administration", 2020, Edward Elgar Publishing, p.390.

⁴³² Το πλήρες κείμενο της Σύμβασης είναι διαθέσιμο στο: https://www.unodc.org/documents/brussels/UN_Convention_Against_Corruption.pdf.

δηλώνουν απαράδεκτη τη διαφθορά. Ο κλάδος συμφωνεί: περισσότερες από 6 στις 10 (65%) εταιρείες της ΕΕ πιστεύουν ότι το πρόβλημα της διαφθοράς είναι «αρκετά» έως «πολύ» διαδεδομένο στη χώρα τους. Αυτό δείχνει ότι η διαφθορά παραμένει μια σημαντική πρόκληση στα μάτια των περισσότερων Ευρωπαίων⁴³³. Ειδικότερα, η Ελλάδα είναι η χώρα, στην οποία οι πολίτες της πιστεύουν,

QA15.7 Please tell whether you agree or disagree with each of the following?
(% - (NATIONALITY) Government efforts to combat corruption are effective)



περισσότερο από κάθε άλλη χώρα (77%), ότι δεν γίνεται καμία προσπάθεια καταπολέμησης της διαφθοράς (έτος αναφοράς 2022).

Εικόνα 28 «ποσοστό επιτυχίας των εθνικών κυβερνήσεων των ΚΜ ως προς την καταπολέμηση της διαφθοράς» Πηγή: Special Eurobarometer 523 Μάρτιος-Απρίλιος 2022.

Ως προς τα προαναφερθέντα η συνολική εικόνα όχι μόνο δεν βελτιώθηκε αλλά αυξήθηκε κατά δύο μονάδες στο γενικό μέσο όρο της ΕΕ, με το 70% να θεωρεί τη διαφθορά δεδομένη στη χώρα τους. Στο ακόλουθο διάγραμμα διαφαίνεται ότι

⁴³³ The Commission's 2023 surveys on corruption show growing scepticism among Europeans (europa.eu), (τελ.επίσκεψη 13/9/2023).

για την περίπτωση της χώρας μας, το 97% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι δεν έγινε απολύτως τίποτα προς αντιμετώπιση του φαινομένου αυτού.



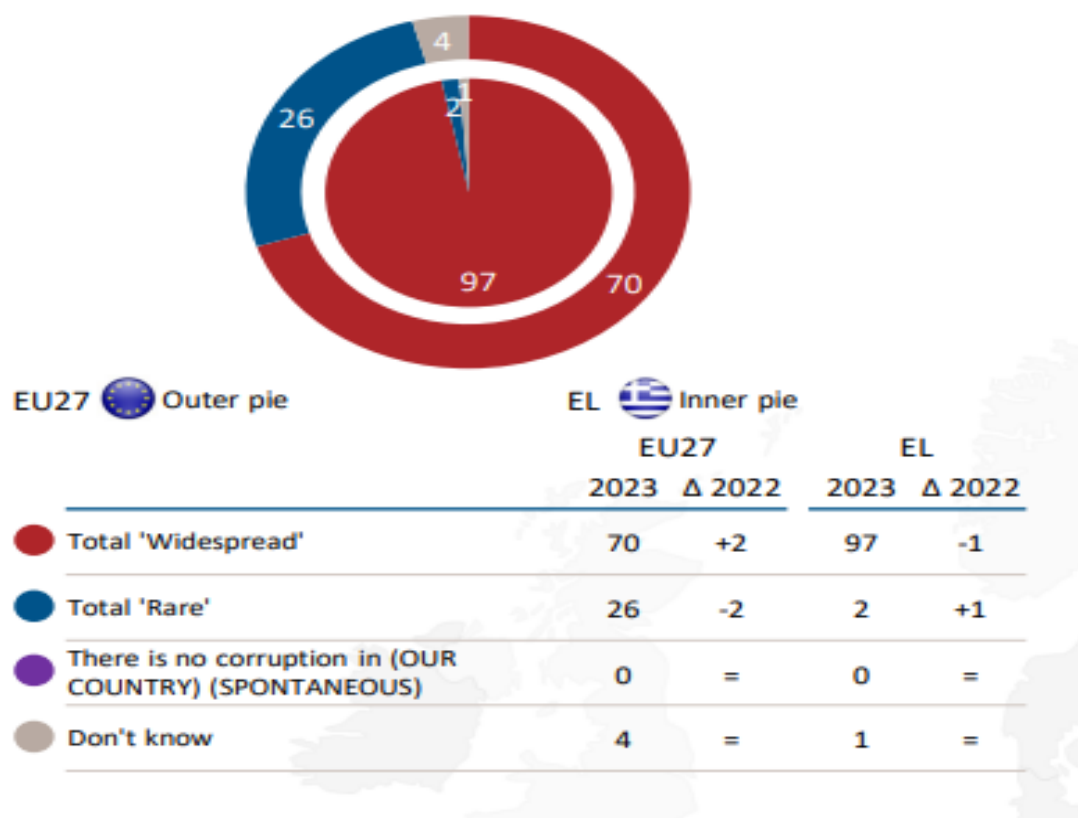
Εικόνα 29 Citizens' attitudes towards corruption in the EU in 2023 - Ιουλίου 2023 - Eurobarometer survey (europa.eu), τελ.επίσκεψη 13/9/2023.

Επιπλέον, αναφορικά με τον ποσοτικό προσδιορισμό της διαφθοράς ανά κράτος, τηρουμένων των προαναφερθέντων περιορισμών, η Ελλάδα κατέχει την πρώτη θέση όπως φαίνεται στο ακόλουθο διάγραμμα:



Εικόνα 30 Ευρωπαίοι πολίτες και Διαφθορά 2022. Πηγή: Special Eurobarometer 523 Μάρτιος-Απρίλιος 2022.

Η συνολική εικόνα, για το έτος 2023, παραμένει σχεδόν αμετάβλητη σύμφωνα με το ακόλουθο διάγραμμα:



Εικόνα 31 «Άποψη των πολιτών για τη διαφθορά στη χώρα τους», πηγή: *Microsoft PowerPoint - eb534_factsheet_el_en.pptx (govwatch.gr)*, τελ.επίσκεψη 13/9/2023.

Η εικόνα στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση δεν έχει αλλάξει σημαντικά. Το 2008 στην ετήσια έκθεσή του ο Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης (ΓΕΔΔ) ορίζει τη διαφθορά ως: «...η κατάχρηση εξουσίας (από πρόσωπα που υπηρετούν στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα) με στόχο την απόκτηση ιδιωτικού οφέλους⁴³⁴». Είναι δε, εξαιρετικής σημασίας να γίνει η σύνδεση της έννοιας αυτής με την έννοια της κακοδιοίκησης στο δημόσιο τομέα.

Περίπτωση κακοδιοίκησης συντρέχει όταν ένα θεσμικό όργανο δεν ενεργεί σύμφωνα με τον νόμο και την αρχή περί χρηστής διοίκησης. Μερικά παραδείγματα

⁴³⁴Γενική Γραμματεία Καταπολέμησης της Διαφθοράς, Ετήσια Έκθεση 2015-2016: https://sate.gr/nea/ETHSIA%20EKTHESI_GGKD.pdf, (τελ.επίσκεψη 14/9/2023).

κακοδιοίκησης είναι οι διοικητικές παρατυπίες, η άνιση μεταχείριση, οι αθέμιτες διακρίσεις, η κατάχρηση εξουσίας, η παράλειψη οφειλόμενης απάντησης, η άρνηση παροχής πληροφοριών, η αδικαιολόγητη καθυστέρηση και οι παράνομες διαδικασίες⁴³⁵. Σε αυτό το σημείο κρίνεται σκόπιμο να διευκρινιστεί ότι ενώ η παρανομία συνιστά πάντα κακοδιοίκηση, η κακοδιοίκηση δεν είναι απαραίτητα και παρανομία.

Από την άλλη, η μορφή, τα ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά των φαινομένων διαφθοράς είναι ανάλογα με το πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον εντός του οποίου λαμβάνουν χώρα. Από τα ανώτατα στρώματα της κρατικής ιεραρχίας έως τη χαμηλόβαθμη δημοσιοϋπαλληλία (όπου και λόγω της ευρύτητας των περιπτώσεων, οι συνέπειές αγγίζουν τους περισσότερους πολίτες) μπορεί να αναπτυχθούν συνθήκες κατάλληλες για γέννηση φαινομένων διαφθοράς. Η έννοια της διαφθοράς στη Δημόσια Διοίκηση περιλαμβάνει κάθε μορφή παράνομης πράξης δημοσίων οργάνων, στην οποία εμπίπτει και η κατάχρηση εξουσίας. Συστατικά στοιχεία της διαφθοράς συνιστούν η πράξη (ή η παράλειψη) του διοικητικού οργάνου κατά την άσκηση της ανατιθέμενης σε αυτό δημόσιας εξουσίας, ο μη σύννομος χαρακτήρας της διοικητικής συμπεριφοράς και η επιδίωξη εξυπηρέτησης ιδιοτελούς σκοπού⁴³⁶.

Αποτέλεσμα αυτής είναι η διάβρωση των κρατικών θεσμών, η υποβάθμιση της ποιότητας των δημοκρατικών θεσμών και αρχών, η πρόκληση οικονομικού κόστους που μετακυλιέται στο σύνολο των πολιτών, η δημιουργία και ανατροφοδότηση της γραφειοκρατίας, η αναποτελεσματικότητα της διοίκησης και η διάχυση των κρατικών δυσλειτουργιών⁴³⁷. Ανάλογα με τη θέση του δημόσιου λειτουργού που εμπλέκεται στη διαφθορά, αυτή μπορεί να διακριθεί σε πολιτική και γραφειοκρατική. Η πολιτική διαφθορά λαμβάνει χώρα στα ανώτατα επίπεδα των πολιτικών αρχών, ενώ η γραφειοκρατική διαφθορά συντελείται από τη Δημόσια

⁴³⁵ Βενετσανοπούλου Μ., *Κακοδιοίκηση και Διαφθορά στη Δημόσια Διοίκηση – Ελεγκτικοί Μηχανισμοί*, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2014.

⁴³⁶ Σ. Κτιστάκη, 2020, «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση, σελ.84.

⁴³⁷ Μπεσίλα-Μακρίδη Ε., *Ο Έλεγχος της Διοίκησης – Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης, Σώμα Επιθεωρητών-Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης, Συντονιστικό Όργανο Επιθεώρησης και Ελέγχου*, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2006.

Διοίκηση κατά τη φάση της καθημερινής παροχής υπηρεσιών ⁴³⁸. Αναφορικά με τη σύνδεση διαφθοράς – κακοδιοίκησης, καταγράφεται μία σχέση υποβοήθησης μεταξύ των δύο φαινομένων. Η διαφθορά και η κακοδιοίκηση είναι συνδεδεμένες άρρηκτα και, μάλιστα, η διαφθορά τροφοδοτείται και αναπαράγεται μέσω της κακοδιοίκησης και των αδιαφανών λειτουργιών του κρατικού μηχανισμού⁴³⁹.

⁴³⁸ Βενετσανοπούλου Μ., όπ.υποσήμ.423.

⁴³⁹ Βενετσανοπούλου Μ., υποσήμ.423.

5.2. Από την κακοδιοίκηση στις παθογένειες της σύγχρονης ελληνικής δημόσιας διοίκησης

Η κακοδιοίκηση και η διαφθορά είναι ζητήματα που ταλανίζουν τη Διοίκηση εδώ και χρόνια. Ένα ακόμα θέμα, όμως, που είναι ήδη γνωστό από το 1950, με την Έκθεση Μαραγκοπούλου, είναι οι παθογένειες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης ως απόρροια και του κοινωνικοοικονομικού μετασχηματισμού της χώρας⁴⁴⁰. Όλα τα προαναφερθέντα, η διαφθορά, η κακοδιοίκηση, η αδιαφάνεια, είναι φαινόμενα που απορρέουν από την πολιτικοποίηση της Δημόσιας Διοίκησης και το πελατειακό σύστημα⁴⁴¹. Ο δύσμορφος σχεδιασμός της οργανωτικής δομής, ο υδροκεφαλισμός των δημόσιων υπηρεσιών, ο νομικισμός και οι πελατειακές σχέσεις όπως η απουσία σύγχρονου πνεύματος και φιλοσοφίας της διοίκησης είναι χαρακτηριστικά του ελληνικού διοικητικού συστήματος⁴⁴². Οι εκθέσεις των εμπειρογνομόνων⁴⁴³ για τη Δημόσια Διοίκηση όπως και αυτή του ΟΟΣΑ⁴⁴⁴ (2011) εντοπίζουν την ανάγκη για την αναδιοργάνωση της διοίκησης λόγω της πλημμελούς λειτουργίας της, για τον εκσυγχρονισμό αυτής, για τις μεθόδους επιλογής και εκπαίδευσης του προσωπικού όπως και για την ποιότητα στη Δημόσια Διοίκηση. Έως σήμερα, λίγο πολύ αυτά είναι τα ζητήματα που εξακολουθούν να απασχολούν, καθόσον, οι όποιες παρεμβάσεις δεν είχαν το επιθυμητό αποτέλεσμα. Όχι μόνο δε φτάσαμε στο σημείο να κάνουμε λόγο για μια σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση, αλλά λόγω της κοινωνικοοικονομικής κρίσης και της χρεωκοπίας της χώρας, πλέον, διαπιστώνεται η αποσταθεροποίηση της Δημόσιας Διοίκησης. Αυτό είναι εύκολα αντιληπτό, αρκεί κανείς να αναλογιστεί τα οριζόντια μέτρα που ελήφθησαν τα τελευταία χρόνια όπως η μείωση του προσωπικού, η κατάργηση οργανικών μονάδων κ.λπ. που είχαν ως συνέπεια τη δημιουργία ενός φοβικού εργασιακού κλίματος και την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Στην αναμορφωμένη πλέον Διοίκηση, ο

⁴⁴⁰ Μακρυδημήτρης/Ν. Μιχαλόπουλος (επιμ.), 1998 Εκθέσεις Εμπειρογνομόνων για τη Δημόσια Διοίκηση 1950, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, 2000, σ. 164-172.

⁴⁴¹ Σ. Κτιστάκη, 2014, ό.π., σσ. 75-78. Κτιστάκη, Σ. (2014). Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση.

⁴⁴² Μακρυδημήτρης Αντ., συνεργασία με Πραβίτα Μαρία-Ηλιάνα, «Δημόσια Διοίκηση», Δ' έκδοση, 2010, εκδόσεις Σάκκουλα, σελ.188.

⁴⁴³ Μακρυδημήτρης, Α. & Μιχαλόπουλος Ν. (Επιμ.). (2000). Εμπειρογνομόνων για τη Δημόσια Διοίκηση 1950 Παπαζήση.

⁴⁴⁴ Organisation for Economic Co-operation and Development, (2011), Greece: Review of the Central Administration, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, pp. 69-82.

ανορθολογισμός εντάθηκε και οι υπηρεσίες στο δημόσιο τομέα στο μεγαλύτερο ποσοστό δεν έχουν ανασυγκροτηθεί κατά τρόπο βιώσιμο και αποτελεσματικό⁴⁴⁵. Ως εκ τούτου, οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι πλέον απογοητευμένοι, δύσπιστοι σε οποιαδήποτε πρωτοβουλία αλλαγής και εν τέλει νιώθουν εγκλωβισμένοι. Επιπρόσθετα, η «γραφειοπαθολογία⁴⁴⁶» στις δημόσιες υπηρεσίες, έχει σταδιακά αφαιμάξει από τους υπαλλήλους, τη διάθεση για λήψη πρωτοβουλιών και τους έχει μετατρέψει, στο μεγαλύτερο ποσοστό τους, σε τυπολάτρες. Άμεση συνέπεια αυτού είναι να οδηγούνται σε στεγανότητα των αρμοδιοτήτων και να εντοπίζεται έλλειψη συνεργασίας. Περαιτέρω, με δεδομένο ότι η γραφειοκρατία τροφοδοτείται από την εσωστρέφεια, η «εγγραφοκρατία⁴⁴⁷» οδηγεί σε ανεξέλεγκτες συγκρούσεις στο διοικητικό έργο και τελικά θέτει τη λειτουργία της διοίκησης σε κατάσταση δυσλειτουργίας.

Η πολυνομία ή ορθότερα «ρυθμιστική πλημμυρίδα⁴⁴⁸» είναι ένας από τους λόγους που αδρανοποιεί τη Διοίκηση, την περιπλέκει και σε κάποιες περιπτώσεις την κάνει να σιωπά. Με άλλα λόγια, η συνεχής αναθεώρηση των διατάξεων και η μη κωδικοποίηση αυτών οδηγούν στην πλημμελή ενσωμάτωσή τους στο διοικείν, με αποτέλεσμα, είτε να μην εκδίδονται οι προβλεπόμενες κανονιστικές πράξεις, είτε να μην ασκείται η διακριτική εξουσία από τους φορείς του Δημοσίου. Από την άλλη, η Διοίκηση πραγματικά αδρανοποιήθηκε με τα μέτρα της εφεδρείας ⁴⁴⁹και της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, που ως το τέλος του 2015 αποχώρησαν 150.000 δημόσιοι υπάλληλοι. Κατά συνέπεια, αυτό δημιούργησε αφενός,

⁴⁴⁵ <D3F5ECF0E5F1DCF3ECE1F4E15FF3F5EDE5E4F1DFEFF55F323031392E706466> (auth.gr) συμπεράσματα συνεδρίου με θέμα: «παθογένειες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και προτάσεις υπέρβασής τους», εργαστήριο μελέτης για τη διαφάνεια, τη διαφθορά και το οικονομικό έγκλημα- Νομική Σχολή ΑΠΘ-εθνικό κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ).

⁴⁴⁶ Σ. Κτιστάκη, 2020, «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση, σελ.88.

⁴⁴⁷ Σ. Κτιστάκη, όπ.π., σελ.88.

⁴⁴⁸ Π.Καρκατσούλης, «Ρύθμιση-Απορρύθμιση-Μεταρρύθμιση. Μεταλλαγές του κανόνα δικαίου στην εποχή της παγκοσμιοποίησης», 2011, Αθήνα, εκδ. Σιδέρη, σελ.190.

⁴⁴⁹ Ν. 3985/2011 (ΦΕΚ 151/Α'/2011), «Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015». <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42950c-4efc-b950-340c4fb76a24/m-mesopro-eis-.pdf> (τελ.επίσκεψη 15-07-2022).

Ν. 4263/2014 (ΦΕΚ 117/Α'/2014), «Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2015-2018». <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/mmpds-eis.pdf> (τελ.επίσκεψη 15-07-2022).

Ν. 4472/2017 (ΦΕΚ 74/Α/2017), «Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις.

πρόσθετες δυσκολίες στους χρήστες των δημόσιων υπηρεσιών, καθόσον αποδυναμώθηκαν οι κεντρικές και οι περιφερειακές υπηρεσίες. Αφετέρου, τα μέτρα αυτά προκάλεσαν τη δυσαρέσκεια των ίδιων των υπαλλήλων, είτε αποχώρησαν είτε παρέμειναν στο Δημόσιο, πυροδοτώντας ένα έντονο αίσθημα ανασφάλειας και απαξίωσης του συστήματος από τη δημοσιοϋπαλληλία.

Επιπλέον, συνεχής αναστάτωση στη διοικητική λειτουργία συμβαίνει από τους συχνούς ανασχηματισμούς των κυβερνητικών σχημάτων αλλά και λόγω του μεγέθους αυτών. Κατ' επέκταση η έλλειψη συντονισμού, που προκύπτει από τα προαναφερθέντα, οδηγεί στην εξάρτηση της δημόσιας διοίκησης από το πολιτικό σύστημα και στην πολιτικοποίηση αυτής, ενώ υφίσταται η ανάγκη διαφύλαξης της κομματικής ανεξαρτησίας της προκειμένου αυτή να επιτελεί το σκοπό της. Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να αναφέρουμε τον προβληματισμό που επικρατεί, αναφορικά με το σύστημα προαγωγής και εξέλιξης των υπαλλήλων αλλά και το σύστημα επιλογής προϊσταμένων. Στη μία περίπτωση, προβληματίζει ο τρόπος που γίνεται η αξιολόγηση των υπαλλήλων και ειδικότερα τώρα, με το νέο νόμο περί χρηματικής ανταμοιβής της αποδοτικότητας του υπαλλήλου, σύμφωνα με την κρίση του προϊσταμένου της οργανικής μονάδας. Στην άλλη περίπτωση, δημιουργούνται τριγμοί στην διοικητική ιεραρχία, καθόσον δεν έχουν πραγματοποιηθεί κρίσεις προϊσταμένων οργανικών μονάδων τουλάχιστον από το 2010 και σε κάποιες περιπτώσεις από το 2008. Οι αναθέσεις άσκησης καθηκόντων προϊσταμένων οργανικών μονάδων, εντείνει το κλίμα δυσπιστίας και αμφισβήτησης τόσο μεταξύ των υπαλλήλων αλλά κυρίως σε επίπεδο υπαλλήλου-προϊσταμένου.

Ένα άλλο ζήτημα που απασχολεί είναι η στελέχωση του δημόσιου τομέα. Οι περισσότερες συζητήσεις αναφορικά με την πρόσληψη προσωπικού, εστιάζουν στους μετακλητούς υπαλλήλους και τις χρονοβόρες διαδικασίες πρόσληψης του ΑΣΕΠ. Σχετικά με την περίπτωση του ΑΣΕΠ, θα πρέπει να τονισθεί ότι αποτέλεσε τομή ως προς την επιλογή του προσωπικού. Πλην όμως, διαπιστώνεται ότι η συγκέντρωση των διαδικασιών πρόσληψης στο ΑΣΕΠ έχει επιβαρύνει το έργο του με αποτέλεσμα να καθυστερεί η ολοκλήρωσή τους. Οι μετακλητοί υπάλληλοι, αν και σε κάποιες περιπτώσεις ο αριθμός τους προκαλεί το δημόσιο αίσθημα, όπως και οι λοιποί υπάλληλοι, είναι απαραίτητοι για να αντεπεξέλθει η Διοίκηση σε

περιστάσεις που το ίδιο το Σύνταγμα προβλέπει: οι μεν ως εξειδικευμένοι σύμβουλοι της ηγεσίας, οι δε για την κάλυψη έκτακτων αναγκών. Σε κάθε περίπτωση το ζητούμενο είναι η ορθολογική πλήρωση των θέσεων στη Δημόσια Διοίκηση. Ακόμα και η περίπτωση της στελέχωσης μέσω παραγωγικών σχολών του δημοσίου, όπως η περίπτωση της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α) δεν εκπληρώνει ακριβώς αυτό που ευαγγελίζεται, δηλαδή την εκπαίδευση στελεχών ταχείας εξέλιξης. Από τη μία οι φορείς δηλώνουν τις ανάγκες τους για αποφοίτους χωρίς να υπάρχει η ανάλογη πρόβλεψη ότι τα εξειδικευμένα αυτά στελέχη θα πρέπει να πληρώσουν θέσεις υψηλών απαιτήσεων. Από την άλλη, οι ίδιοι οι απόφοιτοι επιλέγουν το φορέα τοποθέτησης βάσει της βαθμολογίας τους με το πέρας του εκπαιδευτικού τους προγράμματος, γεγονός που δεν εξασφαλίζει σε απόλυτο βαθμό ότι το κατάλληλο άτομο θα βρεθεί στην κατάλληλη θέση. Και στις δύο περιπτώσεις που αναφέρθηκαν καταλήγουμε στο ότι το εξειδικευμένο αυτό στέλεχος αντιμετωπίζεται κατά το πλείστον ως υπάλληλος κατηγορίας ΠΕ κλάδου Διοικητικού-Οικονομικού, ανεξαρτήτως της εξειδικευμένης εκπαίδευσής του και του σκοπού για τον οποίο έχει εκπαιδευτεί.

Ως προς αυτό το σημείο, πρέπει να αναφερθεί η πρόβλεψη του νόμου 4622/2019⁴⁵⁰ στο άρθρο 105 αυτού για το Επιτελικό Κράτος, αναφορικά με τη δημιουργία θέσεων Κλάδου Επιτελικών Στελεχών (Κ.Ε.Σ.). Πρόβλεψη η οποία παρέμεινε ανενεργή μέχρι το 2022, όπου αποφασίστηκε η δημιουργία προγράμματος πιστοποίησης «Εκπαίδευσης Δημοσίων Υπαλλήλων για την ένταξη στον κλάδο Π.Ε. Επιτελικών Στελεχών» από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) και αφορά τόσο τους αποφοίτους της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. όσο και τους δημόσιους υπαλλήλους που κατέχουν τα προβλεπόμενα τυπικά προσόντα. Παρόλα αυτά, η κακή εφαρμογή όλων των γνωστών συστημάτων πρόσληψης προσωπικού έχει οδηγήσει σε έντονες συζητήσεις σχετικά με τον έλεγχο των συστημάτων επιλογής προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης αλλά και της στελέχωσης των θέσεων ευθύνης.

⁴⁵⁰ Νόμος 4622/2019(ΦΕΚ 133/Α'/07.08.2019)«Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης», ΝΟΜΟΣ 4622/2019 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 133/07.08.2019 - Επιτελικό Κράτος (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 21/7/2022).

Πέραν όλων των προαναφερθέντων, είναι σαφές ότι οι υπηρεσιακές ανάγκες κάθε υπηρεσίας δεν καλύπτονται μόνο μέσω των διορισμών. Υπάρχει ένας ικανός αριθμός ανθρώπινου δυναμικού, ο οποίος δεν αξιοποιείται στο φορέα που υπηρετεί και επομένως μπορεί να μετακινηθεί σε άλλες υπηρεσίες. Τα κακώς κείμενα προσπάθησε να διορθώσει ο νόμος 4440/2016⁴⁵¹, ως ισχύει, ο οποίος και εφάρμοσε το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας (Ε.Σ.Κ.). Το Ε.Σ.Κ., έχει εθελούσιο χαρακτήρα και διενεργείται κατ'αρχάς ως μετάταξη σε κενή οργανική θέση κλάδου/ειδικότητας της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας, για την οποία ο υπάλληλος έχει τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα. Οι αποσπάσεις ως μορφή μετακίνησης υπαλλήλου έχουν περιοριστεί σημαντικά και αφορούν μόνο έκτακτες περιπτώσεις και με διάρκεια ενός έτους. Η σημαντική αλλαγή που σημειώθηκε με το Ε.Σ.Κ. είναι ότι συνδέθηκε η κινητικότητα των υπαλλήλων με τον ετήσιο προγραμματισμό αναγκών του Δημοσίου σε προσωπικό. Ωστόσο, θα πρέπει ως διαδικασία να συνδεθεί στενά με τα περιγράμματα θέσεων εργασίας και τα Ψηφιακά Οργανογράμματα, προκειμένου να έχει πρακτική σημασία ως εγχείρημα εξορθολογισμού της κινητικότητας των υπαλλήλων, διαφορετικά κινδυνεύει να καταστεί μια χρονοβόρα διαδικασία, ιδιαιτέρως απαιτητική για τις Διευθύνσεις Διοικητικού ή Ανθρώπινου Δυναμικού των φορέων Γενικής Κυβέρνησης.

Τα περιγράμματα θέσεων εργασίας που αναφέρθηκαν προηγουμένως είναι ιδιαιτέρως χρήσιμα και για την ουσιαστική αξιολόγηση του προσωπικού. Η αξιολόγηση απόδοσης των εργαζόμενων είναι η διαδικασία αυτή όπου υπολογίζεται, με τρόπο συγκεκριμένο, το ποσοστό που έχει συμβάλλει ο κάθε εργαζόμενος στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού, εκτελώντας τα καθήκοντα που του έχουν ανατεθεί, βάσει της περιγραφής θέσεως εργασίας του, με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Εφόσον αυτή γίνεται με σωστά κριτήρια, είναι ωφέλιμη τόσο για τον ίδιο όσο και για την υπηρεσία του. Ωστόσο, η αξιολόγηση την περίοδο των μνημονίων κατέστη ένα μέσο τιμωρίας καθόσον θεσπίστηκε η υποχρέωση των προϊσταμένων να αξιολογούν το προσωπικό με βάση μια κλίμακα, που κατέτασσε

⁴⁵¹ Ν. 4440/2016 [ΦΕΚ 224/Α/2016], «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις».

υποχρεωτικά ένα ποσοστό των εργαζόμενων στην κατηγορία του αποτυχόντα. Προς αντιμετώπιση των προαναφερθέντων, η κυκλική αξιολόγηση του νόμου 4369/2016⁴⁵² με την καθιέρωση της συμβουλευτικής συνέντευξης εξακολουθεί να εμφανίζει ισχνά αποτελέσματα. Αρχικά, όλοι οι υπάλληλοι, ανεξάρτητα από την κατηγορία και τον κλάδο τους, αξιολογούνται με τα ίδια κριτήρια. Άμεση απόρροια του τρόπου αξιολόγησης είναι να καθίσταται δυσχερής η αποτίμηση διάφορων παραμέτρων μιας θέσης εργασίας αλλά απαξιώνονται και οι ικανότητες του υπαλλήλου που απαιτούνται για την εκπλήρωση των καθηκόντων σε αυτή⁴⁵³. Επίσης εκλείπει η κουλτούρα αξιολόγησης. Είναι συνηθισμένο φαινόμενο είτε οι αξιολογητές να βαθμολογούν όλο το προσωπικό με άριστα (100) προκειμένου να είναι όλοι ικανοποιημένοι, είτε να είναι υπερβολικά αυστηροί, είτε να είναι ετεροχρονισμένη η αξιολόγηση και να δημιουργούνται γενικότερα ζητήματα στην εφαρμογή του συστήματος.

Κατόπιν των ανωτέρω, συνάγεται αφενός ότι, λόγω των προαναφερθεισών όψεων και προβληματικών στο χώρο της Διοίκησης, οι υπάλληλοι είναι προκατειλημμένοι για τον τρόπο λειτουργίας και αξιοπιστίας της Δημόσιας Διοίκησης, την οποία υπηρετούν. Αφετέρου, η Δημόσια Διοίκηση, αποσταθεροποιημένη όπως είναι, από εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες, εξαρτημένη όπως είναι, από το πολιτικό σύστημα, υποστελεχωμένη όπως είναι, πυροδοτεί και τροφοδοτεί την ηθική παρενόχληση στους κόλπους της. Οι νεότερες μελέτες⁴⁵⁴⁴⁵⁵⁴⁵⁶, παρουσιάζοντας την κατάσταση που επικρατεί σε Ευρώπη, Αγγλία,

⁴⁵² Νόμος 4369/2016 (ΦΕΚ 33/Α'/27.2.2016) «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις», ΝΟΜΟΣ 4369/2016 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 33/27.02.2016 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 21/7/2022).

⁴⁵³ Συμπεράσματα Συνεδρίου «Παθογένειες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και προτάσεις υπέρβασής τους», Αθήνα 12-13 Απριλίου 2019 (auth.gr) συμπεράσματα συνεδρίου με θέμα: «παθογένειες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και προτάσεις υπέρβασής τους», εργαστήριο μελέτης για τη διαφάνεια, τη διαφθορά και το οικονομικό έγκλημα-Νομική Σχολή ΑΠΘ-Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ).

⁴⁵⁴ *Feijo, Graf, Pearce, & Fassa*, 2019, «Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review», *Int J Environ Res Public Health*, 2019 May 31;16(11):1945, doi: 10.3390/ijerph16111945, Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review - PubMed (nih.gov), (τελ.επίσκεψη 21/7/2022).

⁴⁵⁵ *Hodgins, M., Pursell, L., Hogan, V., Mannix McNamara, P. and MacCurtain, S.* (2018), *Irish Workplace Behaviour Study*, Health Promotion Research Centre, Galway, Irish workplace behaviour study full report.pdf (plymouth.ac.uk), (τελ.επίσκεψη 15/5/2022).

Αυστραλία κ.α., καταδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα βιώνουν αυξημένα ποσοστά ηθικής παρενόχλησης και κακομεταχείρισης. Ειδικότερα, σύμφωνα με τη Hodgins και τους συνεργάτες της (2020), τα τελευταία χρόνια, αρνητικό ρόλο στην αύξηση της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία παίζει η ένταξη του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ (New Public Management), το οποίο στην περίπτωση του ελληνικού δημόσιου τομέα γεννά περιττό εργασιακό άγχος στους υπαλλήλους, εντείνει τους ελέγχους υπέρμετρα και εν τέλει ενισχύει περαιτέρω τις ιεραρχικές δομές. Σύμφωνα με τους Ghaziri, London & Lipscomb (2019) τα υψηλά ποσοστά παρενόχλησης στο Δημόσιο έχουν να κάνουν με τα υψηλά επίπεδα γραφειοκρατίας και τις αυστηρές ιεραρχικές δομές, ενώ σημαντικό ρόλο παίζει και η μονιμότητα των εργαζόμενων, καθόσον η παραμονή σε μια θέση εργασίας για μεγάλο διάστημα μπορεί να αυξήσει τις πιθανότητες τριβής με τους συναδέλφους

457.

⁴⁵⁶ Hodgins M., MacCurtain, S. and Mannix McNamara P. (2020), "Power and inaction: why organizations fail to address workplace bullying", International Journal of Workplace Health Management, ISSN: 1753-8351, Power and inaction: why organizations fail to address workplace bullying | Emerald Insight, (τελ.επίσκεψη 17/5/2022).

⁴⁵⁷ Mazen El Ghaziri, Matt London, Jane Lipscomb «Workplace Bullying in the Public Sector», 2019, Part of the Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment book series (HWBEAH, volume 4), Workplace Bullying in the Public Sector | SpringerLink.

5.3. Οργανωσιακό κλίμα και οργανωσιακή κουλτούρα στο ελληνικό Δημόσιο

«Το Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης είναι πρωτοπόρο, καινοτόμο και οι υπάλληλοι εκεί αξιοποιούνται. Το κλίμα είναι πολύ φιλικό και δίνουν έμφαση στο ανθρώπινο δυναμικό..», «δεν θα επέλεγα ποτέ να πάω στο Υπουργείο Αμύνης διότι ο τρόπος λειτουργίας εκεί είναι στρατικοποιημένος και δε δίνει ευκαιρίες στο πολιτικό προσωπικό..», «...στις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, δε ξέρουμε τι μας ξημερώνει..», «θέλω να έρθω στο Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη επειδή το οργανόγραμμά του είναι συγκεκριμένο και είναι ελεγχόμενο..». Όλα τα προαναφερθέντα είναι απόψεις υπαλλήλων που άκουσα μετά προσοχής, κατά τη συμμετοχή μου στο Τριμελές Όργανο Αξιολόγησης Υποψηφίων στο πλαίσιο του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (ΕΣΚ) για το Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη. Στις παραπάνω δηλώσεις είναι σημαντικό να εντοπίσουμε σημεία-κλειδιά όπως «καινοτόμο», «το κλίμα είναι..», «ο τρόπος λειτουργίας..», «δε ξέρουμε τι μας ξημερώνει», «ελεγχόμενο» κ.λπ. Όλα τα προαναφερθέντα αποτελούν στοιχεία αυτού που καλείται οργανωσιακή κουλτούρα ενός οργανισμού.

Τι είναι όμως οργανωσιακή κουλτούρα και τι οργανωσιακό κλίμα; Η οργανωσιακή κουλτούρα είναι η ταυτότητα ενός οργανισμού, είναι μοναδική, αναπτύσσεται σε βάθος χρόνου, είναι εδραιωμένη στη συμπεριφορά των υπαλλήλων και αλλάζει πολύ δύσκολα. Το οργανωσιακό κλίμα από την άλλη είναι ειδικότερη έννοια, που αντανακλά την κουλτούρα του οργανισμού, αλλάζει συχνά και μπορεί να διαμορφωθεί από την ανώτερη ηγεσία του οργανισμού. Σύμφωνα με τους καθηγητές Παπαλεξανδρή & Μπουραντά⁴⁵⁸ «η εταιρική κουλτούρα ως σύστημα κοινών αξιών, σημασιών, πιστεύω, παραδοχών, κανόνων και αρχών προσδιορίζει τις στάσεις και τις συμπεριφορές των ανθρώπων ως προς τις αλλαγές, τη μάθηση, την καινοτομία, την παρακολούθηση του περιβάλλοντος. Το οργανωσιακό κλίμα συνδέεται με την παρακίνηση, την αίσθηση υπευθυνότητας, τη δέσμευση και την ικανοποίηση των εργαζομένων». Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονισθεί ότι η οργανωσιακή κουλτούρα μιας επιχείρησης είναι εντελώς διαφορετική

⁴⁵⁸ Παπαλεξανδρή Α. Νάνσυ, Μπουραντάς Κ. Δημήτρης «Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού», εκδ. Μπένου, 2016.

από αυτή που έχει ένας δημόσιος φορέας. Ακόμα και μεταξύ των δημόσιων φορέων υπάρχει διαφορετική κουλτούρα σε καθέναν από αυτούς μιας και ο καθένας φορέας διακρίνεται για τη δική του δυναμική, τις αρχές του καθώς και τις ιδιαιτερότητες που τυχόν υπάρχει σε οργανωτικό επίπεδο.

Εξειδικεύοντας τη θεωρία στην ελληνική πραγματικότητα θα πρέπει να τονίσουμε ότι, αν και ο ελληνικός δημόσιος τομέας παρουσιάζει σημεία εκσυγχρονισμού, εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις που αφορούν κυρίως στη νοοτροπία που επικρατεί. Με άλλα λόγια, η φιλοσοφία της λειτουργίας του δημόσιου τομέα εδράζεται στο κορυφοκεντρικά ιεραρχικό, γραφειοκρατικό μοντέλο, με προκαθορισμένες αμοιβές και με βασικό χαρακτηριστικό τη μονιμότητα. Η πρώτη παρατήρηση γεννάται ακριβώς σε αυτό το σημείο. Η μονιμότητα δημιουργεί ένα κλίμα σταθερότητας, εργασιακής ασφάλειας και κατ' επέκταση χαμηλά επίπεδα άγχους, ισχυρούς διαπροσωπικούς δεσμούς μεταξύ των εργαζομένων και μπορεί να καλλιεργηθεί η δέσμευση και η αφοσίωση. Αυτό, ωστόσο, οι ερευνητικές μελέτες δεν το επιβεβαιώνουν. Ειδικά, μετά την δημοσιονομική κρίση, στο δημόσιο τομέα επικρατεί ανασφάλεια και εργασιακό άγχος και το ανθρώπινο δυναμικό παρουσιάζεται, σε γενικό επίπεδο, ανικανοποίητο από την εργασία του.

Η κουλτούρα του δημοσίου χαρακτηρίζεται από την κύρια αποστολή της, δηλαδή την προάσπιση του δημόσιου συμφέροντος, μέσω των αρχών της καλής πίστωσης, της χρηστής διοίκησης, της αποτελεσματικής παροχής υπηρεσιών με στόχο την εξυπηρέτηση του πολίτη. Ωστόσο, κατά γενική ομολογία, τόσο το μέγεθος του δημόσιου τομέα όσο και η αποτελεσματικότητά του έχουν τεθεί υπό αμφισβήτηση. Σύμφωνα με την έκθεση του ΟΟΣΑ το 2011, η διαφθορά είναι το μείζον πρόβλημα που αφορά τη μειωμένη αποδοτικότητα του δημόσιου τομέα. Ως εκ τούτου, οι λανθασμένες πρακτικές και οι πελατειακές σχέσεις μείωσαν την αξιοπιστία του συστήματος και κατέστησαν την κουλτούρα του αδύναμη. Επιπλέον, ζητήματα όπως η πολυνομία, τα προβλήματα ενδοϋπηρεσιακής επικοινωνίας και διάχυσης της γνώσης καθώς και ο αποσπασματικός εσωτερικός έλεγχος των φορέων διαιώνισε την κατάσταση.

Παρά τις προσπάθειες εξυγίανσης του δημόσιου τομέα, όπως η μείωση του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων και η μείωση των μισθών σε συνδυασμό με την αύξηση των ωρών της παρεχόμενης εργασίας, η Ελλάδα κατέχει χαμηλή θέση στον Παγκόσμιο Δείκτη Βιώσιμης Ανταγωνιστικότητας (Sustainable Competitiveness Index 2020⁴⁵⁹ -GSCI). Σύμφωνα με τα αποτελέσματά του, το 2020, η Ελλάδα βρίσκεται στη χαμηλή 47η θέση του GSCI με γενικό σκορ 50⁴⁶⁰. Λαμβάνοντας υπόψη συγκεκριμένα τους πυλώνες, όπου οι χώρες βαθμολογούνται και ξεχωριστά, η χώρας μας κατατάσσεται στις εξής θέσεις:

- Φυσικό Κεφάλαιο: 114^η με σκορ 44.7
- Αποδοτικότητα Πόρων και Ένταση: 125^η με σκορ 46
- Πνευματικό Κεφάλαιο: 40^η με σκορ 49.9
- Αποδοτικότητα Διακυβέρνησης: 30^η με σκορ 59.1
- Κοινωνική Συνοχή: 52^η με σκορ 50

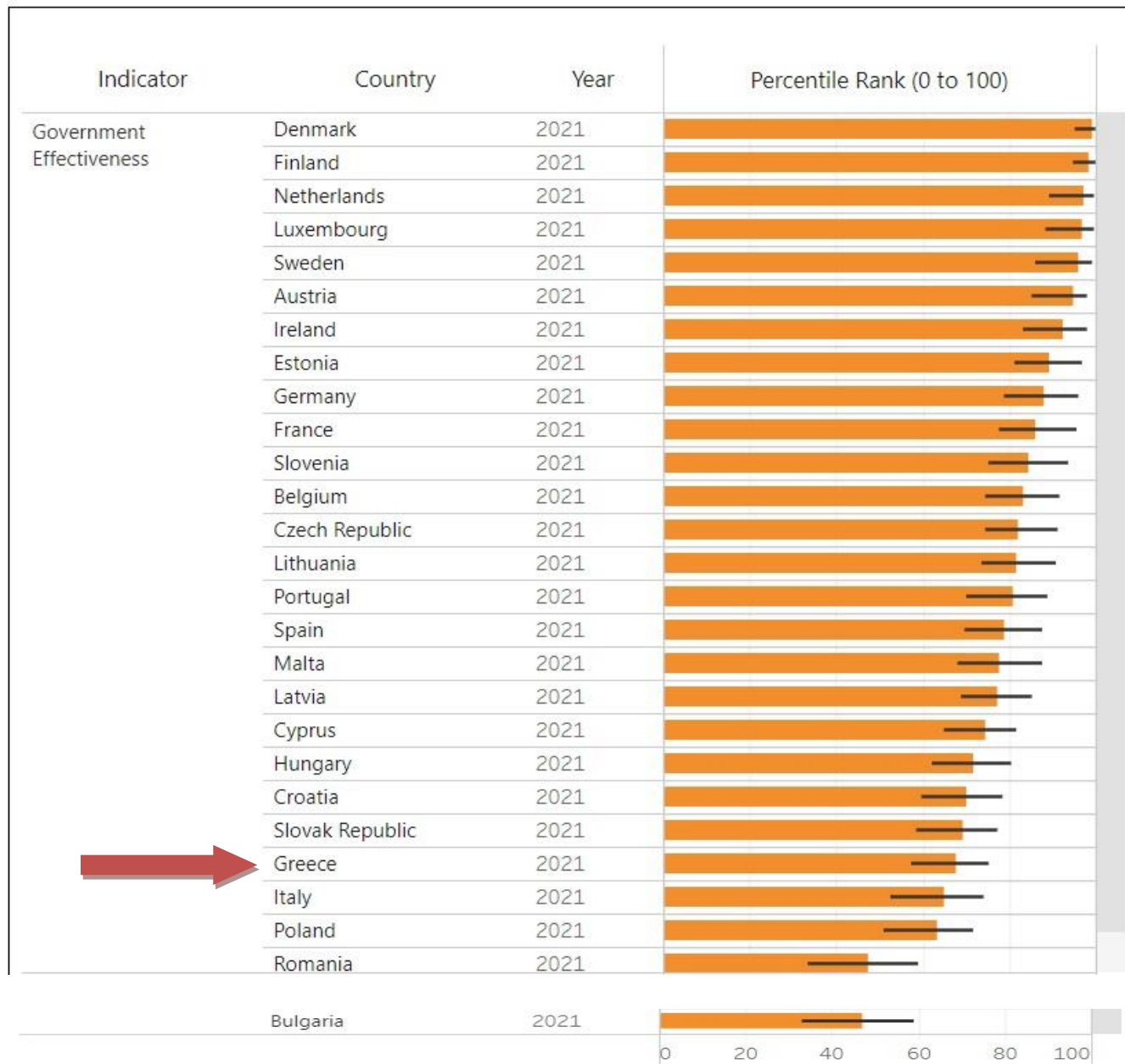
Όπως φαίνεται από τα παραπάνω, η Ελλάδα κατατάσσεται σε σχετικά χαμηλή θέση όσον αφορά τον δείκτη του Φυσικού Κεφαλαίου, που σχετίζεται με το φυσικό περιβάλλον και τις κλιματικές συνθήκες, σε συνδυασμό με την έκταση των ανθρώπινων δραστηριοτήτων που ασκούν ή πρόκειται να ασκήσουν επίδραση σε αυτό. Ακόμη χαμηλότερη είναι η θέση της στον πυλώνα της Αποδοτικότητας Πόρων, δηλαδή την ικανότητα διαχείρισης των διαθέσιμων πόρων (φυσικού, ανθρώπινου και χρηματοοικονομικού κεφαλαίου) με αποτελεσματικότητα. Οι δύο αυτοί πυλώνες αποτελούν τη βάση της βιώσιμης ανταγωνιστικότητας και, κατ' επέκταση, η πλημμελής διαχείρισή τους ενδέχεται να έχει αρνητικές επιπτώσεις και στους υπόλοιπους δείκτες. Περαιτέρω, είναι σημαντικό να ανατρέξουμε στα στοιχεία της Παγκόσμιας Τράπεζας⁴⁶¹ και ειδικότερα στον Παγκόσμιο Δείκτη Διακυβέρνησης

⁴⁵⁹ Ο Παγκόσμιος Δείκτης Βιώσιμης Ανταγωνιστικότητας (GSCI) μετρά την ανταγωνιστικότητα των χωρών με ολοκληρωμένο τρόπο και υπολογίζεται με βάση ένα μοντέλο που καλύπτει 116 δείκτες δεδομένων ομαδοποιημένους σε 5 πυλώνες: φυσικό κεφάλαιο, αποδοτικότητα πόρων και ένταση, πνευματικό κεφάλαιο, αποδοτικότητα διακυβέρνησης και κοινωνική συνοχή. Όλοι οι δείκτες βασίζονται σε δεδομένα που προέρχονται από γνωστές πηγές (Παγκόσμια Τράπεζα, ΟΗΕ, ΔΝΤ, ΟΟΣΑ), ενώ όλα τα σύνολα δεδομένων βαθμολογούνται για τα τελευταία διαθέσιμα δεδομένα, καθώς και για την εξέλιξη των τάσεων (θετικά/αρνητικά) τα τελευταία 10 χρόνια.

⁴⁶⁰ Σε χαμηλή θέση η Ελλάδα στον παγκόσμιο Δείκτη Sustainable Competitiveness Index 2020 | Insider, (τελ.επίσκεψη 17/10/2022).

⁴⁶¹ WGI 2022 Interactive > Home (worldbank.org), (τελ.επίσκεψη 17/10/2022).

(World Wide Governance Indicator-WWGI), ο οποίος περιλαμβάνει και τον δείκτη της Κυβερνητικής Αποτελεσματικότητας (Government Effectiveness). Ο δείκτης αυτός, είναι ιδιαίτερα σημαντικός καθώς, ουσιαστικά αποτυπώνει τις αντιλήψεις για την ποιότητα των δημόσιων υπηρεσιών, το βαθμό ανεξαρτητοποίησής τους από τις πολιτικές πιέσεις, την ικανότητα των δημοσίων υπαλλήλων και τη δέσμευση της κυβέρνησης στις πολιτικές που ασκούνται⁴⁶². Σύμφωνα με το ακόλουθο διάγραμμα:



Εικόνα 32 Worldwide Governance Indicator, πηγή: WGI 2022 Interactive > Interactive Data Access (worldbank.org)

⁴⁶² WGI 2022 Interactive > Documentation (worldbank.org), (τελ.επίσκεψη 17/10/2022).

Η Ελλάδα με ποσοστό 69,79% βρίσκεται στην 22^η θέση της Ευρώπης των 27. Επομένως, καθίσταται σαφές ότι οι στόχοι της μνημονιακής περιόδου για αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα της Δημόσιας Διοίκησης δεν επετεύχθησαν. Προκειμένου οι δημόσιες υπηρεσίες να αναβαθμιστούν και να διασφαλιστεί η ποιοτική και αποτελεσματική εργασία στο δημόσιο, θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην καταστολή της διαφθοράς, στην λογοδοσία και στη διαφάνεια καθώς και στον εσωτερικό έλεγχο και στην αξιολόγηση.

Κατόπιν των ανωτέρω καθίσταται σαφές ότι η οργανωσιακή κουλτούρα αποτελεί μια μορφή «κοινωνικού συμβολαίου», καθόσον αυτή καθοδηγεί τη συμπεριφορά των μελών ενός φορέα και επηρεάζει το έργο που κάνουν. Επιπλέον, όλες οι διαδικασίες για καινοτομία, επικοινωνία, λήψη απόφασης, ακόμα και του σχετικά πρόσφατου νομοθετήματος περί μέτρησης της απόδοσης υπαλλήλων με απόφαση του Τμηματάρχη, παρουσιάζουν διαφοροποιήσεις σε καθένα φορέα και οι διαφορές αυτές αποδίδονται στην οργανωσιακή κουλτούρα.

Στο πλαίσιο της οργανωσιακής κουλτούρας, η ηθική παρενόχληση σε κάθε φορέα μπορεί να ερμηνευτεί ως *«αποτέλεσμα του τρόπου με τον οποίο οι κανόνες και οι επιταγές εντός του οργανισμού επιβάλλονται ή μεταβιβάζονται στους δρώντες και αφετέρου του τρόπου ερμηνείας και πρόσληψής τους από αυτούς»⁴⁶³*. Κατ' επέκταση, εάν ένας εργαζόμενος ή μια ομάδα εργαζομένων δεν συμμορφώνεται ή δεν πειθαρχεί με τις αξίες αυτές, τότε πιθανότατα να εμφανιστεί παρενόχληση. Με δεδομένο ότι και η Hirigoyen έκανε λόγο ότι η «μη αποδοχή των αξιών του οργανισμού συνεπάγεται ένα είδος εσωτερικού κοινωνικού αποκλεισμού⁴⁶⁴» και συνδυαστικά με τα προαναφερθέντα, γίνεται αντιληπτό ότι η παρενόχληση είναι κομμάτι της οργανωσιακής κουλτούρας του κάθε φορέα και όχι προσωπικό πρόβλημα του θύματος.

⁴⁶³ Σπυριδάκης Μ., «Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία», 2009, Αθήνα, εκδ. Διόνικος, σελ. 121.

⁴⁶⁴ Hirigoyen M.F., «Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας», 2002, Αθήνα, εκδ. Πατάκη, σελ. 202, 212.

5.4. Οι σχέσεις εξουσίας στο χώρο εργασίας

Η παρενόχληση γεννάται και αναπτύσσεται μέσα από σχέσεις, συνήθειες και τρόπους να κάνουμε πράγματα που έχουν καθιερωθεί σε μια κοινωνία, αντικείμενο των οποίων είναι ένα διακύβευμα, είτε σε ατομικό επίπεδο είτε συλλογικό. Αυτές οι έντονα ιεραρχικές σχέσεις, που υφίστανται στο εσωτερικό του κάθε φορέα, συνδέονται με μια σειρά ανεπιθύμητων συμπεριφορών που συνδιαμορφώνονται αφενός μεν από την οργανωσιακή κουλτούρα του κάθε φορέα, αλλά και από τα ιδιοτελή συμφέροντα ανώτερων ή ομοιόβαθμων στελεχών.

Είναι σχεδόν απίθανο να μην εμφανιστούν φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, μιας και ο χώρος εργασίας δεν είναι ένας ουδέτερος χώρος. Αρκεί να φέρουμε στο μυαλό μας το παράδειγμα της France Telecom, που αναφερθήκαμε εκτενώς στην παρούσα διατριβή. Οι άκρως πιεστικές και αρνητικές συνθήκες εργασίας, σε συνδυασμό με τις έντονα ιεραρχικές σχέσεις εξουσίας, ήταν αυτές που οδήγησαν στην αυτοκτονία εργαζόμενους της εταιρείας αυτής.

Συνεπώς, είναι αντιληπτό ότι, οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα σημείο αντιπαράθεσης που δημιουργεί γόνιμο έδαφος για την ανάπτυξη φαινομένων ηθικής παρενόχλησης. Προς επίρρωση του ισχυρισμού αυτού θα ήταν χρήσιμο να παραθέσουμε και την άποψη του Foucault⁴⁶⁵ αναφορικά με την εξουσία, κατά την οποία η εξουσία «στην ιεραρχημένη πειθαρχική επιτήρηση, λειτουργεί σαν μηχανοδομή». Με άλλα λόγια, το ιεραρχικά δομημένο σύστημα επιλέγει έναν «αρχηγό» αλλά το ίδιο το σύστημα είναι αυτό που παράγει εξουσία και κατανέμει τα άτομα σε αυτό, όπως ακριβώς και στην περίπτωση των περισσότερων φορέων του ελληνικού Δημοσίου, κατά γενική ομολογία.

Κατ' επέκταση, ο ρόλος και το στυλ διοίκησης του προϊσταμένου και της διοίκησης γενικότερα είναι κομβικής σημασίας για την αντιμετώπιση του φαινομένου. Πιο συγκεκριμένα, ένας προϊστάμενος καινοτόμος, με υψηλή αυτοπεποίθηση, μπορεί να αποθαρρύνει την εμφάνιση τέτοιων παρενοχλητικών συμπεριφορών και να λειτουργήσει προληπτικά για την αποτροπή τους. Παρόλα

⁴⁶⁵ Foucault M., «Επιτήρηση και τιμωρία. Η γέννηση της φυλακής», 2011, Αθήνα, εκδ. Πλέθρον, σελ.235.

αυτά στο δημόσιο παρατηρείται, ότι εφόσον η κατανομή εξουσίας είναι υψηλή, οι προϊστάμενοι έχουν μεγαλύτερη ισχύ σε σχέση με τους υπαλλήλους και αυτό δημιουργεί τριγμούς.

Κλείνοντας την ενότητα αυτή, θα πρέπει να αναφερθεί ότι, ο προϊστάμενος είναι το άτομο αναφοράς για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης, υπό το πρίσμα των σχέσεων εξουσίας σε κάθε φορέα. Με άλλα λόγια, ο κάθε προϊστάμενος οφείλει να διαχειρίζεται τις εκάστοτε συγκρούσεις που συμβαίνουν στο χώρο εργασίας. Τέλος, θα ήταν προσφορότερο, πέραν της ανάληψης των καθηκόντων θέσης ευθύνης με συναλλακτικό στυλ ηγεσίας προς τους υφισταμένους, να καθιερωθεί ένα στυλ μετασχηματιστικής ηγεσίας που αποτελεί μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση της ηγεσίας. Είναι περισσότερο επίκαιρο από ποτέ, ο κάθε προϊστάμενος, να στοχεύει στη βαθιά αλλαγή των οργανικών μονάδων, των οποίων ηγούνται. Οι ηγέτες-προϊστάμενοι θα πρέπει να εμπνέουν και να ενδυναμώνουν τους υφιστάμενούς τους, ώστε αυτοί με τη σειρά τους να υπερβούν το προσωπικό τους συμφέρον για χάρη του συμφέροντος του φορέα, ενεργοποιώντας σε αυτούς ανάγκες υψηλού επιπέδου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6° : ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΩΣ ΣΥΓΚΕΚΑΛΥΜΜΕΝΗ ΜΟΡΦΗ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

6.1. Μεθοδολογία

Η έρευνα αυτή είχε ως σκοπό να διερευνήσει τις προσωπικές εμπειρίες των δημοσίων υπαλλήλων, σχετικά με την ηθική παρενόχληση και τον τρόπο αντίδρασης αυτών, σε περίπτωση που αποτέλεσαν θύματα αυτής. Αποτελεί μία εθελοντική, ανώνυμη και εμπιστευτική μη πειραματική μελέτη, περιγραφικού τύπου με μελέτη συσχετίσεων- ελέγχων σε μεταβλητές. Επιμέρους στόχοι είναι οι ακόλουθοι:

- Η διερεύνηση της επίδρασης του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) και οι επιπτώσεις του στην ψυχική και σωματική υγεία των δημοσίων υπαλλήλων.
- Η διερεύνηση των ανεξάρτητων μεταβλητών που αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, , εκπαίδευση, έτη προϋπηρεσίας, θέση στο φορέα απασχόλησης κ.λπ.) και η συσχέτισή τους με την επίδραση του mobbing.
- Η διερεύνηση των αντιλήψεων και των συμπεριφορών των δημοσίων υπαλλήλων που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας τους.
- Η διερεύνηση του τρόπου αντιμετώπισης του φαινομένου από το Φορέα Απασχόλησης.

Πριν την πραγματοποίησή της, κατόπιν εκτενούς μελέτης της βιβλιογραφίας αλλά και των πρακτικών που ακολουθούνται σε επίπεδο Ε.Ε. των 27, αναφορικά με το υπό διερεύνηση φαινόμενο, δημιουργήθηκε ερωτηματολόγιο, το οποίο εκτός από συγκεκριμένα δημογραφικά στοιχεία χωρίστηκε σε δύο μέρη τα οποία εξετάζουν ειδικότερα:

- Την προσωπική εμπειρία των δημοσίων υπαλλήλων σχετικά με την ηθική παρενόχληση μέσω συγκεκριμένων ερωτήσεων ανίχνευσης προσωπικών εμπειριών, χρησιμοποιώντας την ελληνική έκδοση του WPVB-(Workplace Psychologically Violent Behaviours/ Κλίμακα της Βίαιης Ψυχολογικής

Συμπεριφοράς). Για το WPVB , ζητήθηκε η άδεια για τη χρησιμοποίησή του, στο πλαίσιο εκπόνησης της παρούσας διατριβής, από το δημιουργό του, Δρ. Κοΐνη Αριστοτέλη, την 7/11/2022, η οποία και εδόθη.

- Την αντιμετώπιση των περιστατικών ηθικής παρενόχλησης από τον Φορέα απασχόλησης των υπαλλήλων.

Στο ερωτηματολόγιο αυτό εκτός των ερωτήσεων για τα δημογραφικά στοιχεία, συμπεριλήφθησαν ερωτήσεις κλίμακας Likert και ερωτήσεις μίας απάντησης όπως ναι ή όχι. Επιπλέον, στη διεθνή βιβλιογραφία υπάρχουν αρκετές ποιοτικές μελέτες που ασχολήθηκαν με την ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο (π.χ. σε νοσοκομεία, στο στρατό κ.λπ.) και ως εκ τούτου συναντά κανείς πολλά ερωτηματολόγια όπως:

- το ερωτηματολόγιο WHOQOL-BREF (The World Health Organization Quality of Life-Bref) που μετρά την ποιότητα ζωής,
- το ερωτηματολόγιο γενικής υγείας (General Health Questionnaire-GHQ-28), ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς σχετικά με τα σωματικά συμπτώματα, το άγχος/αϋπνία, την κοινωνική δυσλειτουργία και τη σοβαρή κατάθλιψη.
- Το ερωτηματολόγιο MPSS (Πολυδιάστατη Κλίμακα Αντίληψης Κοινωνικής Υποστήριξης), ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς το οποίο συναποτελούν τρεις παράγοντες: η οικογένεια, οι φίλοι και άλλοι σημαντικοί παράγοντες.
- Το ερωτηματολόγιο WPVB (Workplace Psychological Violent Behaviour) που τελικά επιλέχθηκε γι' αυτή την έρευνα (Β' μέρος του ερωτηματολογίου) ως εργαλείο μέτρησης της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο. Το ερωτηματολόγιο αυτό περιλαμβάνει 33 ερωτήσεις που χωρίζονται σε τέσσερις τομείς: Α. Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του (ερώτηση 1-11), Β. Επίθεση στον εργασιακό χώρο (ερώτηση 1-9), Γ. Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο (ερωτήσεις 1-9), Δ. Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές (ερωτήσεις 1-4). Κάθε ερώτηση βαθμολογείται με κλίμακα Likert. Είναι ένα ερωτηματολόγιο με υψηλή αξιοπιστία, το οποίο έχει ήδη

σταθμιστεί στην ελληνική γλώσσα και την ελληνική κουλτούρα από τον κ.Κοϊνη.

Αναφορικά με τη διεξαγωγή της έρευνας, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος του ερωτηματολογίου με τη χρήση του εργαλείου google forms. Ως προς την επιλογή λογισμικού για τον ηλεκτρονικό σχεδιασμό του ερωτηματολογίου κατόπιν σχετικής έρευνας καταλήξαμε στη χρήση δύο λογισμικών των: α) το survey monkey και β) το google forms. Τελικά, επιλέχθηκε το δεύτερο (<https://docs.google.com/forms/>) λόγω της φιλικότητας προς τον χρήστη και των εργαλείων που διαθέτει για προβολή των δεδομένων τόσο σε αναλυτική μορφή προβάλλοντάς τα σε υπολογιστικό φύλλο (excel) αλλά και σε συνοπτική μορφή με πίτες και διαγράμματα.

Το βασικό πλεονέκτημα της μεθόδου αυτής είναι η οικονομία χρόνου που προσφέρει. Ωστόσο, μειονέκτημα αυτής αποτελεί το γεγονός ότι ορισμένοι υπάλληλοι δεν συμπλήρωσαν καθόλου το ερωτηματολόγιο α) είτε λόγω του φόβου να αποτυπώσουν την εμπειρία τους αναφορικά με την ηθική παρενόχληση, παρόλο που το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο, β) είτε λόγω της έλλειψης ενδιαφέροντος για τη συμπλήρωση ενός ερωτηματολογίου γενικότερα, παρότι το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο απαιτούσε περίπου πέντε λεπτά για τη συμπλήρωσή του.

Οι ερωτηθέντες ήταν δημόσιοι υπάλληλοι φορέων γενικής κυβέρνησης, που εργάζονταν σε διάφορα τμήματα και θέσεις. Ο συνολικός αριθμός των συμμετεχόντων ήταν τριακόσιοι είκοσι τέσσερις (324). Δεδομένων των περιορισμών που υπήρξαν και θα αναφερθούν ακολούθως, το δείγμα δεν μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό του συνόλου των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα. Η έρευνα διεξήχθη από τον Ιανουάριο του 2023 έως και τον Μάιο του 2023 και οι πληροφορίες που συλλέχθηκαν, επεξεργάστηκαν και ερμηνεύτηκαν ποσοτικά και ποιοτικά από τον Ιούνιο 2023 έως τον Αύγουστο του 2023. Το ερωτηματολόγιο εστάλη συνολικά σε ογδόντα (80) φορείς του Δημοσίου τομέα, στο Σύλλογο Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, στο Κοινωνικό Πολύκεντρο και στην ΑΔΕΔΥ, εκ των οποίων ανταποκρίθηκαν οι φορείς που εμφανίζονται στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 13 Δημόσιοι Φορείς που συμμετείχαν στην έρευνα

ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ	ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ	ΔΗΜΟΙ	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ	ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ	ΝΠΔΔ/ΝΠΙΔ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	ΑΤΤΙΚΗΣ	ΑΘΗΝΑΙΩΝ	ΑΙΓΑΙΟΥ	ΑΤΤΙΚΗΣ	ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	ΟΙΚΟΣ ΝΑΥΤΟΥ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	ΗΠΕΙΡΟΥ	ΑΓ.ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ	ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ	ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ	ΕΝΙΑΙΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (Ε.Φ.Κ.Α.)
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	ΔΑΦΝΗΣ	ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	ΕΘΝΙΚΗ ΑΡΧΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ	ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ (Ε.Κ.Κ.Α.)
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	ΚΡΗΤΗΣ	ΠΕΡΙΣΤΕΡΙΟΥ	ΙΟΝΕΙΟ	ΗΠΕΙΡΟΥ		ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (Σ.Ε.Τ.Ε.)
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ	ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	Ν.ΣΜΥΡΝΗΣ	ΚΡΗΤΗΣ	ΠΕΛΛΟΠΟΝΗΣΟΥ		
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ	ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	ΠΑΛΛΗΝΗΣ	ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΕΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ	ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ		
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ		ΧΑΝΙΩΝ	ΠΕΙΡΑΙΑ	ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ		
		ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ				

Μετά την κατασκευή της βασικής δομής του ερωτηματολογίου διεξήχθη πιλοτική δοκιμή του ερωτηματολογίου σε είκοσι (20) υπαλλήλους διαφόρων φορέων του Δημοσίου τομέα. Αυτό χαρακτηρίζεται ως μία δοκιμή, έτσι ώστε να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητα του εργαλείου που σχεδιάστηκε. Το στάδιο αυτό αποσκοπεί στη μέτρηση του βαθμού κατανόησης και ερμηνείας του ερωτηματολογίου. Ειδικότερα, στην πιλοτική δοκιμή ερευνήθηκε εάν:

- Οι χρησιμοποιούμενοι όροι γίνονται εύκολα αντιληπτοί.
- Ο τρόπος της διατύπωσης των ερωτήσεων επιτρέπει τη συλλογή των επιθυμητών στοιχείων.
- Το ερωτηματολόγιο δεν είναι ιδιαίτερα εκτενές έτσι ώστε να προκαλεί αδιαφορία ή δυσφορία στους ερωτώμενους.

Αφού ολοκληρώθηκε η πιλοτική διαδικασία, η οποία διήρκεσε τρεις (3) ημέρες, επισημάνθηκαν τα σημεία που παρουσίαζαν δυσκολία στην κατανόηση και ασάφεια και έγιναν οι απαιτούμενες αλλαγές. Ωστόσο, οι σημαντικότερες προκλήσεις κατά τη διάρκεια διενέργειας της έρευνας, που ανέδειξαν τη χαμηλή προτεραιοποίηση του ζητήματος της ηθικής παρενόχλησης στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση ήταν οι ακόλουθες:

- Απροθυμία φορέων να λάβουν μέρος στην ποσοτική έρευνα και να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο.
- Απροθυμία φορέων για την προώθηση του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου, ιδίως των συνδικαλιστικών φορέων.

Περνώντας στο κομμάτι της στατιστικής ανάλυσης, οι συνεχείς μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα, περιγράφονται μέσω των μέτρων κεντρικής θέσης (μέση τιμή και διάμεσος) καθώς και των μέτρων διασποράς (τυπική απόκλιση, ελάχιστη και μέγιστη τιμή), ενώ οι ποιοτικές μεταβλητές εκφράζονται ως πλήθος και ποσοστό των συμμετεχόντων σε κάθε κατηγορία της μεταβλητής.

Για την αξιολόγηση της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Cronbach's alpha (α), διότι οι απαντήσεις σε ερωτήσεις του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου στηρίζονται σε κλίμακες Likert. Οι τιμές που

λαμβάνει ο συγκεκριμένος δείκτης είναι από 0 έως 1. Τιμές του δείκτη μεγαλύτερες από 0.7, θεωρούνται ικανοποιητικές. Θα πρέπει όμως να τονισθεί ότι η εγκυρότητα και η αξιοπιστία ενός ερωτηματολογίου δεν αποτελούν εγγενή χαρακτηριστικά του κάθε ερωτηματολογίου και επομένως, θα πρέπει σε κάθε μελέτη να ελέγχεται η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιείται⁴⁶⁶.

Στη συνέχεια, ελέγχθηκε η υπόθεση της κανονικότητας για τις ποσοτικές μεταβλητές, καθώς η επιλογή των κατάλληλων στατιστικών ελέγχων καθορίζεται με βάση την ισχύ ή όχι της συγκεκριμένης υπόθεσης⁴⁶⁷. Ο έλεγχος της υπόθεσης κανονικότητας των μεταβλητών πραγματοποιήθηκε με τη χρήση των ελέγχων Shapiro-Wilk, για δείγματα κάτω των 30 πειραματικών μονάδων, και Kolmogorov-Smirnov, για δείγματα άνω των 30. Αν το p-value είναι μικρότερο του 0.05 ($p\text{-value} < 0.05$), απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση και η κατηγορία της ερώτησης δεν ακολουθεί την κανονική κατανομή, ενώ αν το p-value είναι μεγαλύτερο του 0.05 ($p\text{-value} > 0.05$), τότε η κατηγορία της ερώτησης ακολουθεί την κανονική κατανομή.

Για τον έλεγχο της ισότητας των διάμεσων τιμών δύο δειγμάτων χρησιμοποιήθηκε η μη παραμετρική διαδικασία Mann-Whitney, η οποία δεν προϋποθέτει την κανονικότητα των δεδομένων. Χρησιμοποιήθηκε, επιπλέον, ο μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal-Wallis, ο οποίος δεν απαιτεί την υπόθεση της κανονικότητας των μεταβλητών, για να αξιολογηθούν πιθανές διαφορές στις διάμεσες τιμές τριών και πάνω δειγμάτων καθώς και ο posthoc έλεγχος Bonferroni για διόρθωση πολλαπλών συγκρίσεων.

Η στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε στο στατιστικό πρόγραμμα IBM SPSS Statistics 25.0. Τέλος, ως επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας χρησιμοποιήθηκε το $p\text{-value} < 0.05$.

⁴⁶⁶<https://eclass.hmu.gr/modules/document/index.php?course=SW125&download=/5c668cd5r4Z3/603ca16c2Ael/5e4a7e07Xg4b.pdf>, (τελ.επίσκεψη 18/9/2023).

⁴⁶⁷ Επειδή πολλές μέθοδοι της Στατιστικής εφαρμόζονται σε δεδομένα που ακολουθούν την κανονική κατανομή, είναι πολύ χρήσιμο να είμαστε σε θέση να γνωρίζουμε εάν τα δεδομένα μας ακολουθούν την κανονική κατανομή ή ανήκουν σε πληθυσμό που ακολουθεί την κανονική κατανομή, https://eclass.uth.gr/modules/document/file.php/PRD_P_199/11_%CE%95%CE%9B%CE%95%CE%93%CE%A7%CE%9F%CE%A3_%CE%9A%CE%91%CE%9D%CE%9F%CE%9D_%CE%94%CE%99%CE%91%CE%93%CE%A1_QQ.pdf, (τελ.επίσκεψη 18/9/2023).

6.2.Ανάλυση ερωτηματολογίου

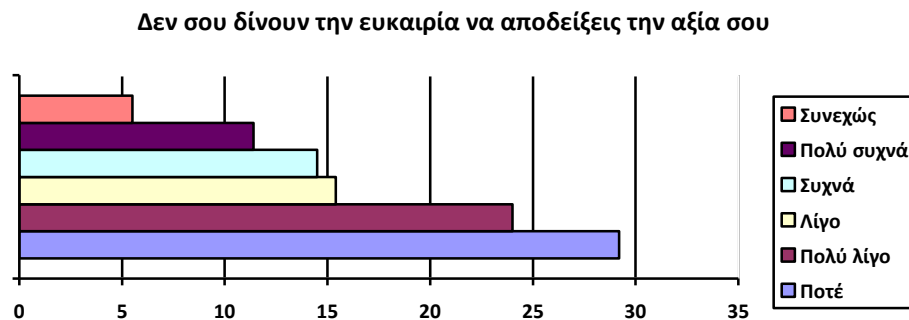
Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου οι ερωτήσεις Α.1 έως Α.7 είναι δημογραφικού χαρακτήρα και αφορούν το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης, τα χρόνια προϋπηρεσίας και τη θέση που κατέχουν οι συμμετέχοντες στο φορέα απασχόλησής τους.

Αναλύοντας περαιτέρω το δείγμα που συμμετείχε, από τους 324 συμμετέχοντες το 72,5% ήταν γυναίκες, το 26,6% άνδρες ενώ το 0,9% προτιμά να αυτοπεριγράφεται. Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων, το 30,1% είναι άγαμοι-ες και το 56,7% έγγαμοι-ες, καθώς μικρότερα ποσοστά εμφανίζουν οι κατηγορίες διαζευγμένος, σε διάσταση, χήρος-α, σύμφωνο συμβίωσης. Το 5,2% ηλικίας από 21 έως 31 ετών, το 32,1% από 32 έως 42 ετών, το 45,9% από 43 έως 53 ετών, το 16,5% από 53 έως 62 ετών και το 0,3% άνω των 62 ετών, ενώ το 15,6% ήταν άτομα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 35,5% άτομα τεχνολογικής/ πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, το 43,1% άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Επίσης, το 12,6 % δήλωσαν ότι απασχολούνται στο δημόσιο μέχρι 5 έτη, το 6,8% μέχρι 10 έτη, το 25,5% μέχρι 15 έτη, το 28% μέχρι 20 έτη και το 27,1% κατέχει εργασιακή εμπειρία άνω των 20 ετών. Ακόμη το 19% κατέχει θέση ευθύνης, ενώ το 81% κατέχει θέση υπαλλήλου. Το 61,8% απασχολείται σε φορείς γενικής κυβέρνησης, το 13,5% σε ΟΤΑ α' και β' βαθμού, το 16,5% σε ΝΠΔΔ, ενώ το 8,3% σε ΝΠΙΔ.

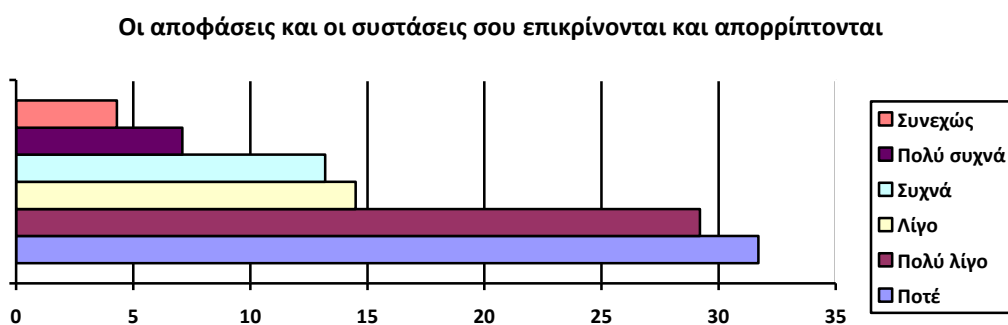
Στο δεύτερο μέρος, διερευνάται η προσωπική εμπειρία των συμμετεχόντων δημοσίων υπαλλήλων, θυμάτων ηθικής παρενόχλησης. Ειδικότερα, στο τμήμα αυτό, χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο μέτρησης της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς (WPVB- Workplace Psychological Violent Behaviour Instrument) το οποίο αποτελείται από 33 ερωτήσεις σε 4 θεματικούς άξονες: α. Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του, β. Επίθεση στον εργασιακό χώρο, γ. Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο, δ. Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές.

Ειδικότερα, στην κατηγορία «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σημειώνονται τα ακόλουθα:

- στην Α.1. ερώτηση «Δεν σου δίνουν την ευκαιρία να αποδείξεις την αξία σου» το 29,2% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 24% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 15,4% λίγο, το 14,5% συχνά, το 11,4% πολύ συχνά και το 5,5% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 31,4% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι δεν του δίνεται η ευκαιρία να αποδείξει την αξία του στον εργασιακό του χώρο.**

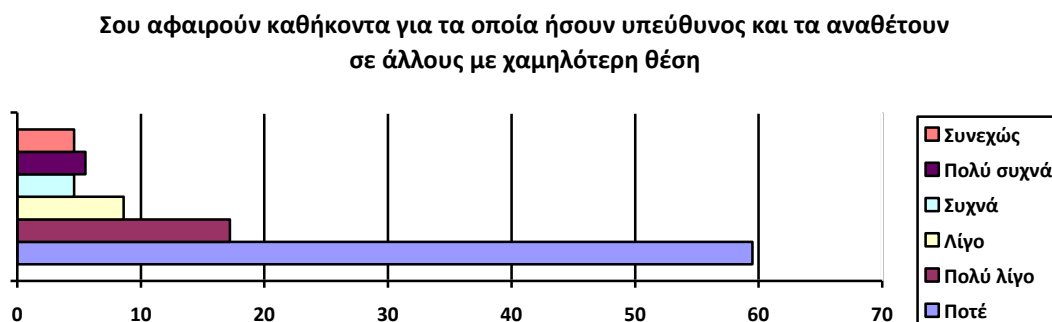


- στην ερώτηση Α.2 «Οι αποφάσεις και οι συστάσεις σου επικρίνονται και απορρίπτονται» το 31,7% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 29,2% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 14,5% λίγο, το 13,2% συχνά, το 7,1% πολύ συχνά και το 4,3% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 24,6% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι οι αποφάσεις και οι συστάσεις τους επικρίνονται και απορρίπτονται.**

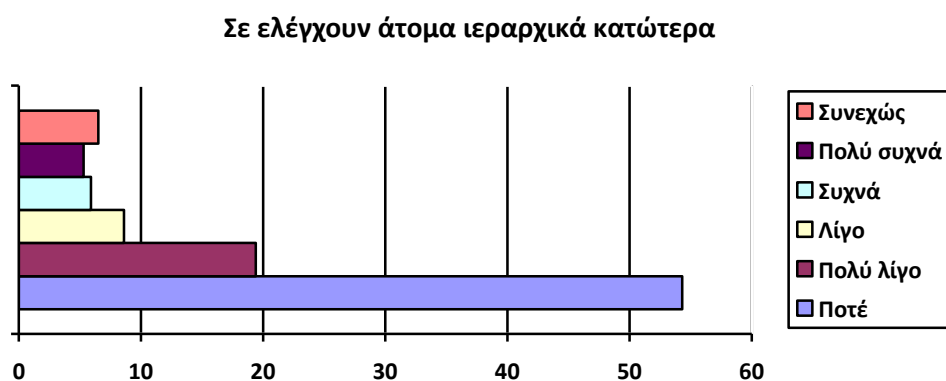


- στην ερώτηση Α.3 «Σου αφαιρούν καθήκοντα για τα οποία ήσουν υπεύθυνος και τα αναθέτουν σε άλλους με χαμηλότερη θέση» το 59,5% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 17,2% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 8,6% λίγο, το 4,6% συχνά, το 5,5% πολύ συχνά και το 4,6% το

αντιμετωπίζουν συνεχώς. Επομένως, το 14,7% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς να του αφαιρούν καθήκοντα για τα οποία ήταν υπεύθυνοι και να τα αναθέτουν σε άλλους με χαμηλότερη θέση.

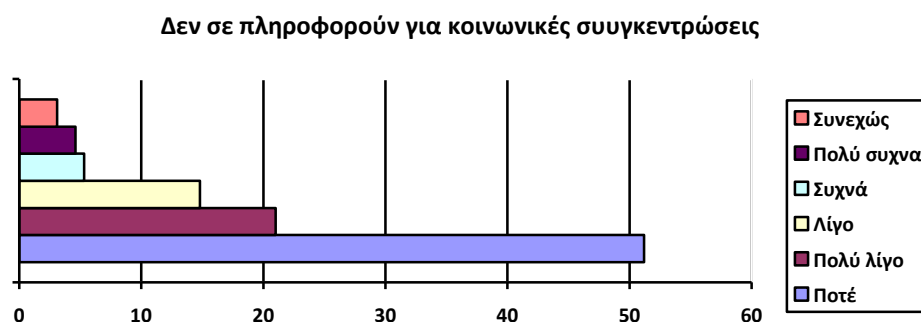


- στην ερώτηση A.4 «Σε ελέγχουν άτομα ιεραρχικά κατώτερα» το 54,3% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 19,4% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 8,6% λίγο, το 5,9% συχνά, το 5,3% πολύ συχνά και το 6,5% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. Επομένως, το 17,7% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι ελέγχονταν από άτομα ιεραρχικά κατώτερα.

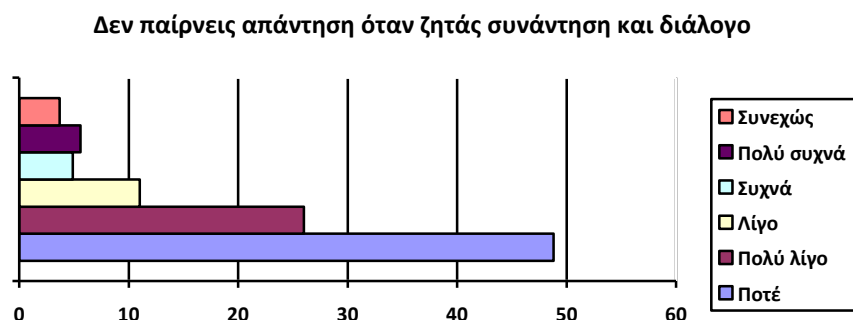


- στην ερώτηση A.5 «Δεν σε πληροφορούν για κοινωνικές συγκεντρώσεις» το 51,2% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 21% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 14,8% λίγο, το 5,3% συχνά, το 4,6% πολύ συχνά και το 3,1% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. Επομένως, το 13% των

ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι δεν πληροφορούνταν για κοινωνικές συγκεντρώσεις του φορέα τους.

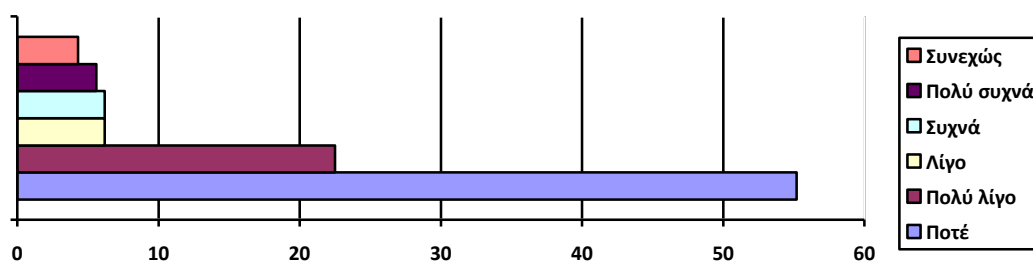


- στην ερώτηση Α.6 «Δεν παίρνεις απάντηση όταν ζητάς συνάντηση και διάλογο» το 48,8% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 26% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 11% λίγο, το 4,9% συχνά, το 5,6% πολύ συχνά και το 3,7% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 14,2% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι δεν παίρνουν απάντηση όταν ζητάνε συνάντηση και διάλογο με συναδέλφους τους.**



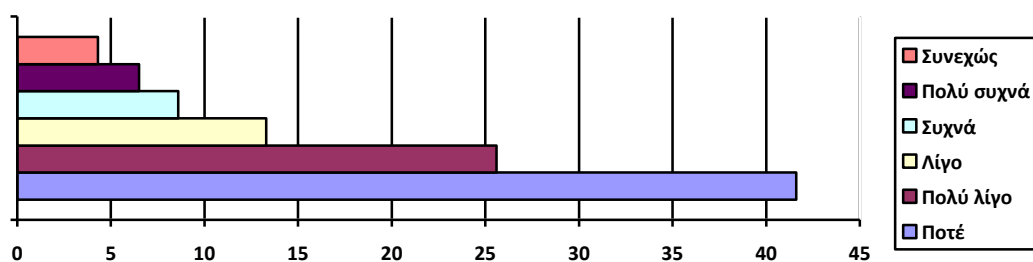
- στην ερώτηση Α.7 «Σου συμπεριφέρονται στη δουλειά σαν να είσαι αόρατος και ανύπαρκτος» το 55,2% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 22,5% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 6,2% λίγο, το 6,2% συχνά, το 5,6% πολύ συχνά και το 4,3% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 16,1% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι τους συμπεριφέρονταν στη δουλειά σαν να είναι αόρατοι και ανύπαρκτοι.**

Σου συμπεριφέρονται στη δουλειά σαν να είσαι αόρατος και ανύπαρκτος

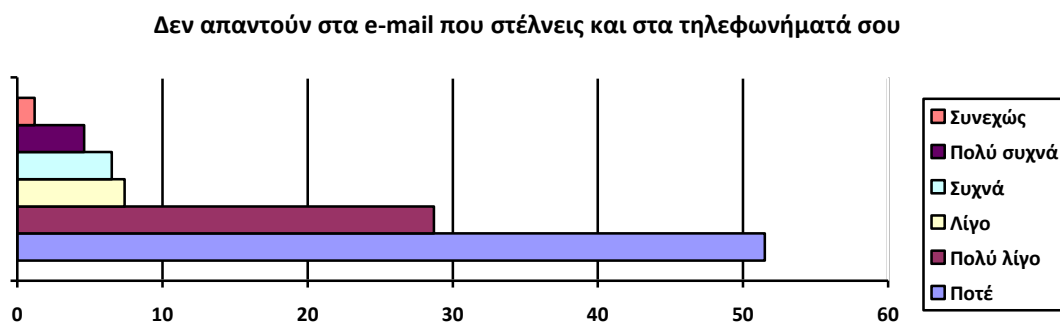


- στην ερώτηση Α.8 «Συχνά σε διακόπτουν όταν μιλάς» το 41,6% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 25,6% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 13,3% λίγο, το 8,6% συχνά, το 6,5% πολύ συχνά και το 4,3% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 19,4% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι τους διακόπτουν όταν μιλούν.**

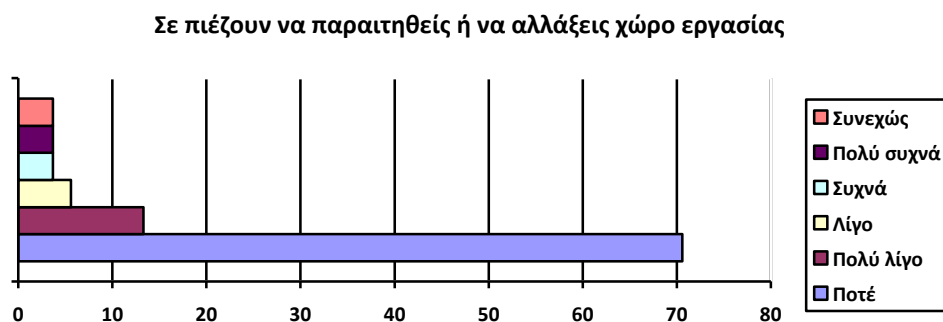
Συχνά σε διακόπτουν όταν μιλάς



- στην ερώτηση Α.9 «Δεν απαντούν στα e-mail που στέλνεις και στα τηλεφωνήματά σου» το 51,5% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 28,7% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 7,4% λίγο, το 6,5% συχνά, το 4,6% πολύ συχνά και το 1,2% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 12,3% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς να μην τους απαντούν σε e-mail που στέλνουν και σε τηλεφωνήματά τους.**

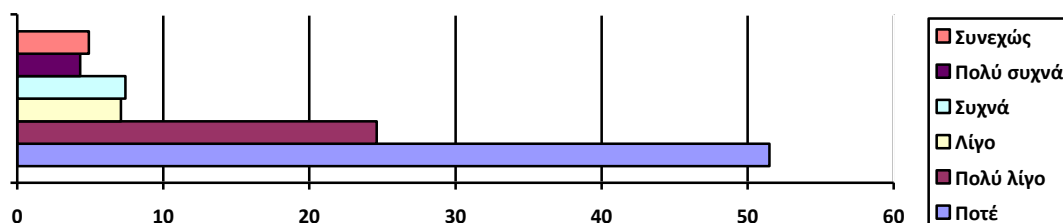


- στην ερώτηση Α.10 «Σε πιέζουν να παραιτηθείς ή να αλλάξεις χώρο εργασίας» το 70,6% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το, 13,3% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 5,6% λίγο, το 3,7 % συχνά, το 3,7% πολύ συχνά και το 3,7% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 11,1% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς να τους πιέζουν να παραιτηθούν ή να αλλάξουν χώρο εργασίας.**



- στην ερώτηση Α.11 «Σου αποκρύπτουν πληροφορίες, έγγραφα και υλικό που χρειάζεσαι για την εργασία σου» το 51,5% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 24,6% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 7,1% λίγο, το 7,4 % συχνά, το 4,3% πολύ συχνά και το 4,9% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 17,6% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι του αποκρύπτουν πληροφορίες, έγγραφα και υλικό που χρειάζεσαι για την εργασία του.**

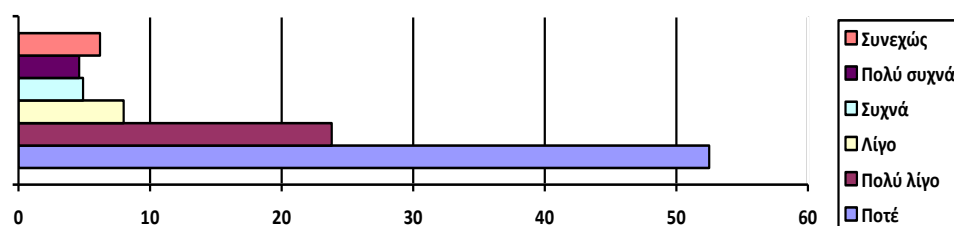
Σου αποκρύπτουν πληροφορίες, έγγραφα και υλικό που χρειάζεσαι για την εργασία σου



Περαιτέρω, στην κατηγορία «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σημειώνονται τα ακόλουθα:

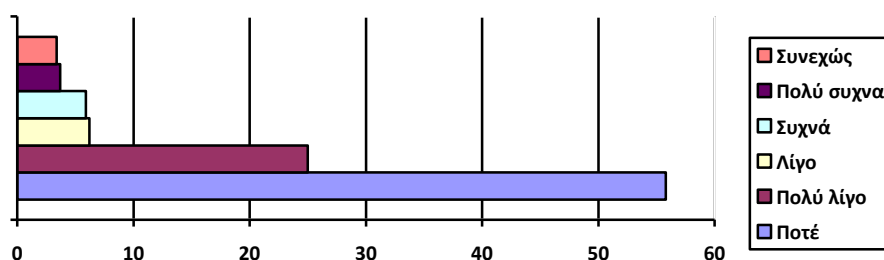
- στην ερώτηση Β.1 «Σε υποχρεώνουν να κάνεις μια δουλειά που θα επηρεάσει αρνητικά την αυτοεκτίμησή σου» το 52,5% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 23,8% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 8% λίγο, το 4,9 % συχνά, το 4,6% πολύ συχνά και το 6,2% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 15,7% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς να τους υποχρεώνουν να κάνουν μια δουλειά που θα επηρεάσει αρνητικά την αυτοεκτίμησή τους.**

Σε υποχρεώνουν να κάνεις μια δουλειά που θα επηρεάσει αρνητικά την αυτοεκτίμησή σου



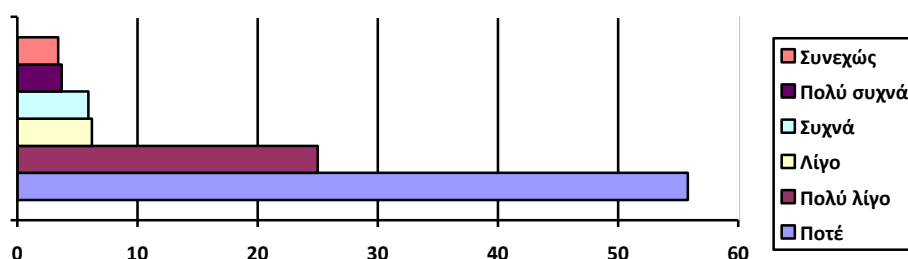
- στην ερώτηση Β.2 «Πάντα αξιολογούν αρνητικά την επίδοσή σου» το 55,8% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 25% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 6,2% λίγο, το 5,9% συχνά, το 3,7% πολύ συχνά και το 3,4% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 13% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι πάντα αξιολογούν αρνητικά την επίδοσή τους.**

Πάντα αξιολογούν αρνητικά την επίδοσή σου



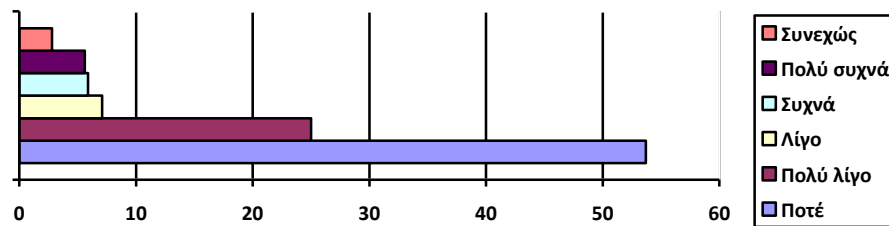
- στην ερώτηση B.3 «Σε κατηγορούν για πράγματα για τα οποία δεν είσαι υπεύθυνος» το 55,8% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 25% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 6,2% λίγο, το 5,9% συχνά, το 3,7% πολύ συχνά και το 3,4% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 13% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι τους κατηγορούν για πράγματα για τα οποία δεν είναι υπεύθυνοι.**

Σε κατηγορούν για πράγματα για τα οποία δεν είσαι υπεύθυνος



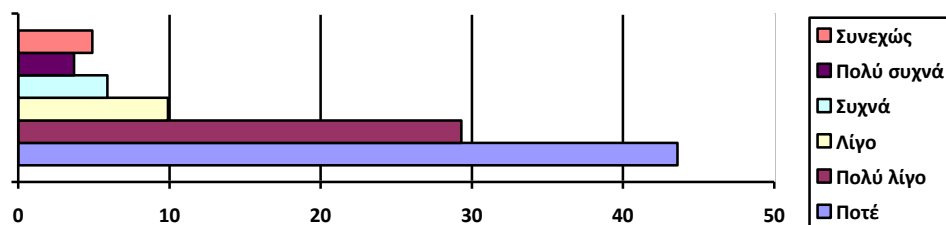
- στην ερώτηση B.4 «Σε θεωρούν αποκλειστικά υπεύθυνο όταν μια εργασία που έγινε με άλλους έχει αρνητικά αποτελέσματα» το 53,7% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 25% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 7,1% λίγο, το 5,9% συχνά, το 5,6% πολύ συχνά και το 2,8% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 14,3% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι τους θεωρούν αποκλειστικά υπεύθυνους όταν μια εργασία που έγινε με άλλους έχει αρνητικά αποτελέσματα.**

Σε θεωρούν αποκλειστικά υπεύθυνο όταν μια εργασία που έγινε
με άλλους έχει αρνητικά αποτελέσματα



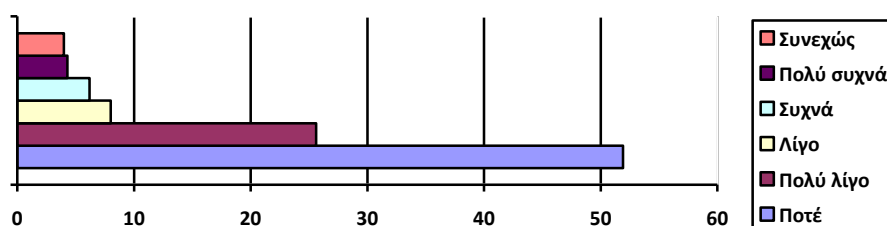
- στην ερώτηση B.5 «Πάντα ανακαλύπτουν λάθη στη δουλειά σου και στα αποτελέσματα της δουλειάς σου» το 46,3% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 29,3% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 9,9% λίγο, το 5,9% συχνά, το 3,7% πολύ συχνά και το 4,9% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 14,5% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι πάντα ανακαλύπτουν λάθη στη δουλειά τους και στα αποτελέσματα της δουλειάς τους.**

Πάντα ανακαλύπτουν λάθη στη δουλειά σου και στα αποτελέσματα
της δουλειάς σου



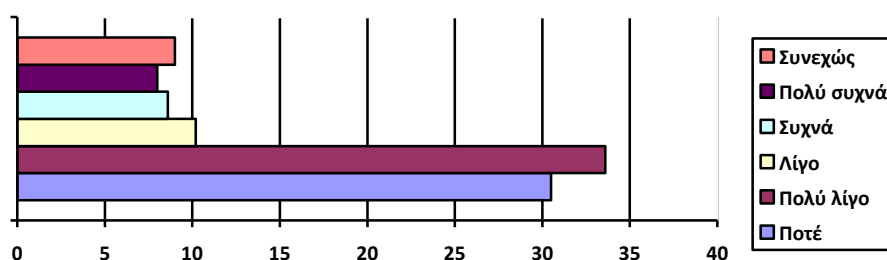
- στην ερώτηση B.6 «Πάντα αμφισβητούν την επαγγελματική σου επάρκεια στη δουλειά σου» το 51,9% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 25,6% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 8% λίγο, το 6,2% συχνά, το 4,3% πολύ συχνά και το 4% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 14,5% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι πάντα αμφισβητούν την επαγγελματική τους επάρκεια στη δουλειά τους.**

Πάντα αμφισβητούν την επαγγελματική σου επάρκεια στη δουλειά σου



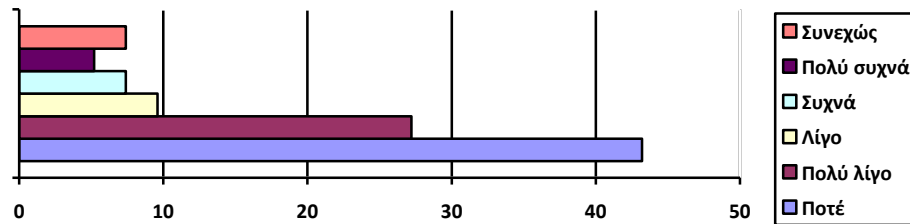
- στην ερώτηση B.7 «Σε κάνουν να νιώθεις ότι εσύ και το έργο σου είστε υπό έλεγχο» το 30,5% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 33,6% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 10,2% λίγο, το 8,6% συχνά, το 8% πολύ συχνά και το 9% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 25,6% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι τους κάνουν να νιώθουν ότι εκείνοι και το έργο τους είναι υπό έλεγχο.**

Σε κάνουν να νιώθεις ότι εσύ και το έργο σου είστε υπό έλεγχο



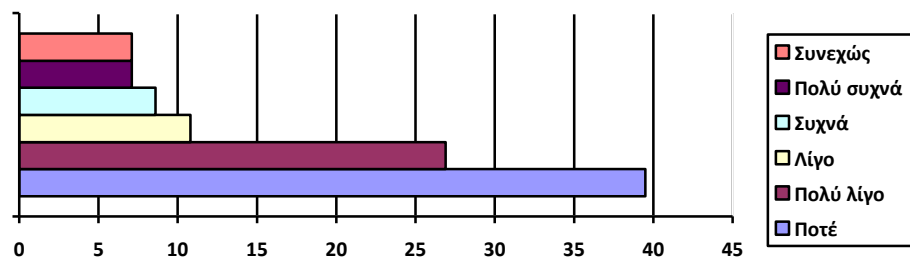
- στην ερώτηση B.8 «Θεωρούν ότι το έργο που έχεις παραγάγει είναι άνευ αξίας και ασήμαντο» το 43,2% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 27,2% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 9,6% λίγο, το 7,4% συχνά, το 5,2% πολύ συχνά και το 7,4% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 20% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι θεωρούν ότι το έργο που έχουν παραγάγει είναι άνευ αξίας και ασήμαντο.**

Θεωρούν ότι το έργο που έχεις παραγάγει είναι άνευ αξίας και ασήμαντο



- στην ερώτηση Β.9 «Σε θεωρούν υπεύθυνο για εργασία πέρα των δυνατοτήτων σου» το 39,5% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 26,9% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 10,8% λίγο, το 8,6% συχνά, το 7,1% πολύ συχνά και το 7,1% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 22,8% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι τους θεωρούν υπεύθυνους για εργασία πέρα των δυνατοτήτων τους.**

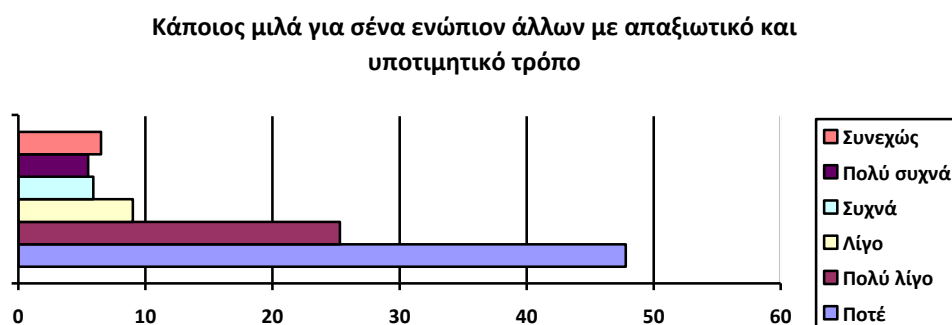
Σε θεωρούν υπεύθυνο για εργασία πέρα των δυνατοτήτων σου



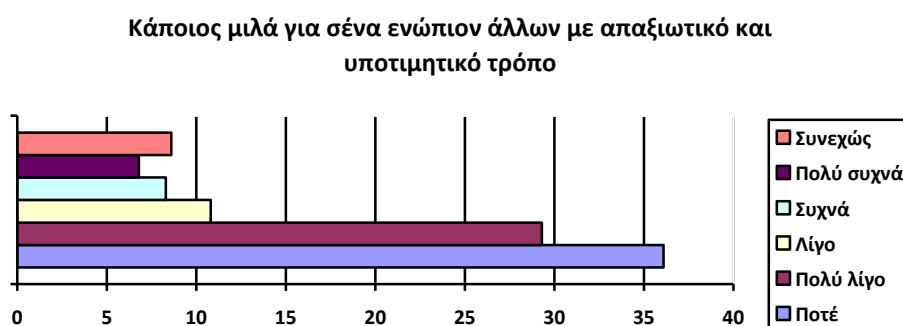
Εν συνεχεία, στην κατηγορία «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σημειώνονται τα ακόλουθα:

- στην ερώτηση Γ.1. «Κάποιος μιλά για σένα ενώπιον άλλων με απαξιωτικό και υποτιμητικό τρόπο» το 47,8% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 25,3% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 9% λίγο, το 5,9% συχνά, το 5,5% πολύ συχνά και το 6,5% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 17,9% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως**

συνεχώς ότι κάποιος μιλά για εκείνους ενώπιον τρίτων με απαξιωτικό και υποτιμητικό τρόπο.

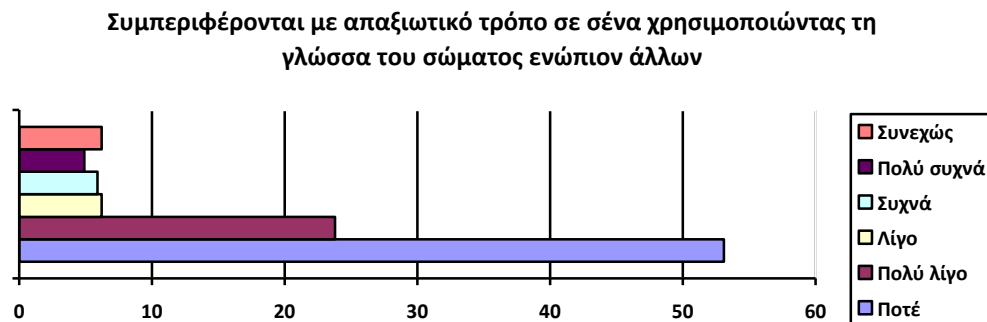


- στην ερώτηση Γ.2. «Λέγονται αναληθή πράγματα για σένα» το 36,1% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 29,3% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 10,8% λίγο, το 8,3% συχνά, το 6,8% πολύ συχνά και το 8,6% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 23,7% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι λέγονται αναληθή πράγματα για εκείνους.**

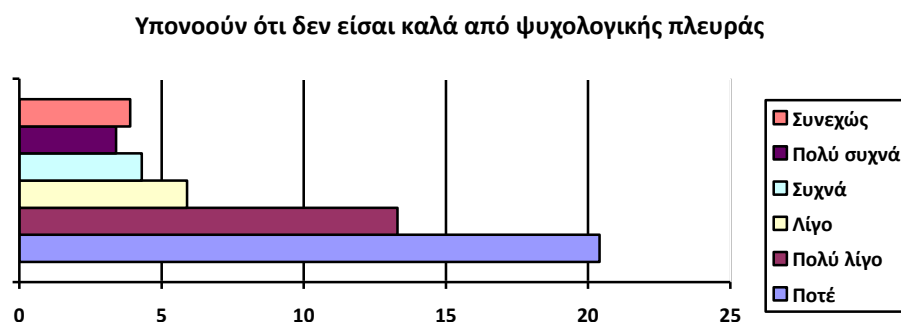


- στην ερώτηση Γ.3. «Συμπεριφέρονται με απαξιωτικό τρόπο σε σένα χρησιμοποιώντας τη γλώσσα του σώματος ενώπιον άλλων» το 53,1% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 23,8% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 6,2% λίγο, το 5,9% συχνά, το 4,9% πολύ συχνά και το 6,2% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, το 17% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι τους**

συμπεριφέρονται με απαξιωτικό τρόπο χρησιμοποιώντας τη γλώσσα του σώματος ενώπιον άλλων.

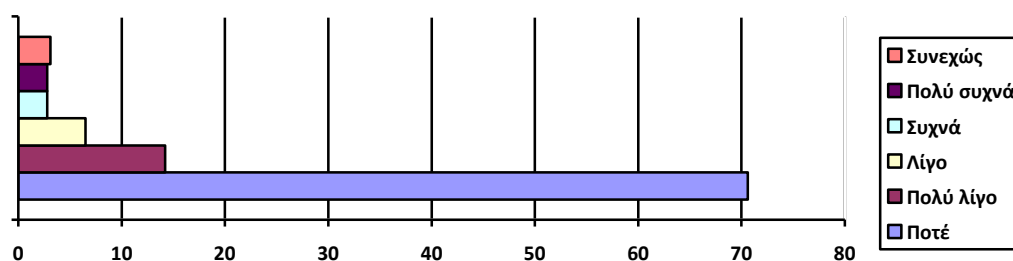


- στην ερώτηση Γ.4. «Υπονοούν ότι δεν είσαι καλά από ψυχολογικής πλευράς» το 70% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 13,3% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 5,9% λίγο, το 4,3% συχνά, το 3,4% πολύ συχνά και το 3,9% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, μόνο το 11,6% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι τρίτοι υπονοούν ότι δεν είναι καλά από ψυχολογικής πλευράς.**



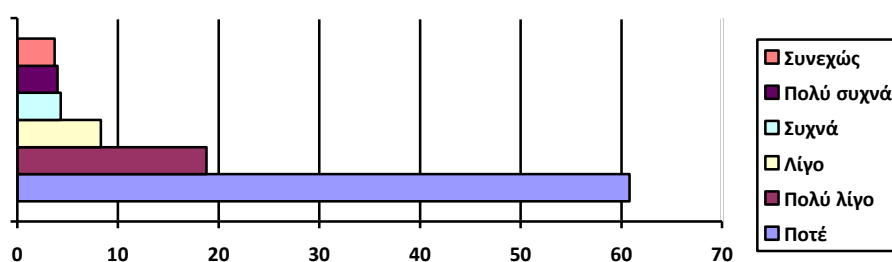
- στην ερώτηση Γ.5. «Αμφισβητούν την τιμότητα και την αξιοπιστία σου» το 70,6% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 14,2% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 6,5% λίγο, το 2,8% συχνά, το 2,8% πολύ συχνά και το 3,1% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, μόνο το 8,7% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι αμφισβητείται η τιμότητα και η αξιοπιστία τους.**

Αμφισβητούν την τιμιότητα και την αξιοπιστία σου



- στην ερώτηση Γ.6. «Διασπείρουν φήμες για την ιδιωτική σου ζωή» το 60,8% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 18,8% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 8,3% λίγο, το 4,3% συχνά, το 4% πολύ συχνά και το 3,7% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, μόνο το 12% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι διασπείρουν φήμες για την ιδιωτική τους ζωή.**

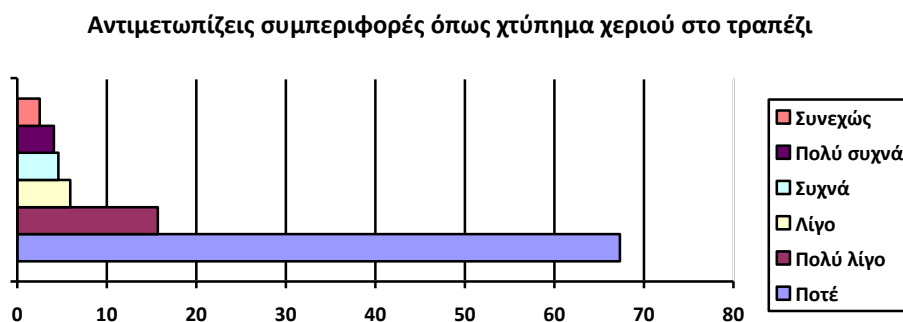
Διασπείρουν φήμες για την ιδιωτική σου ζωή



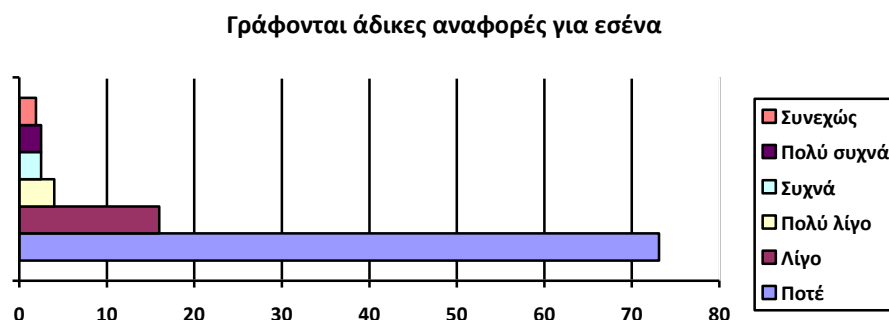
- στην ερώτηση Γ.7. «Σε απειλούν λεκτικά» το 65,4% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 15,7% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 5,2% λίγο, το 6,5% συχνά, το 4,3% πολύ συχνά και το 2,8% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, μόνο το 13,6% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι τους απειλούν λεκτικά.**



- στην ερώτηση Γ.8. «Αντιμετωπίζεις συμπεριφορές όπως χτύπημα χεριού στο τραπέζι» το 67,3% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 15,7% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 5,9% λίγο, το 4,6% συχνά, το 4,1% πολύ συχνά και το 2,5% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, μόνο το 11,2% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι αντιμετωπίζουν συμπεριφορές όπως χτύπημα χεριού στο τραπέζι.**

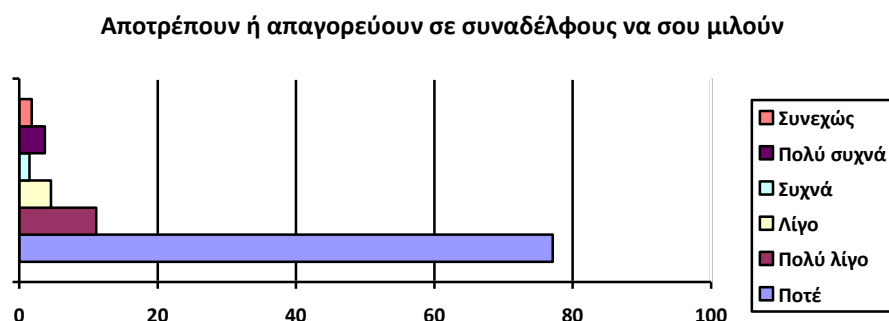


- στην ερώτηση Γ.9. «Γράφονται άδικες αναφορές για εσένα» το 73,1% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 16% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 4% λίγο, το 2,5% συχνά, το 2,5% πολύ συχνά και το 1,9% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, μόνο το 6,9% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι γράφονται άδικες αναφορές για εκείνους.**



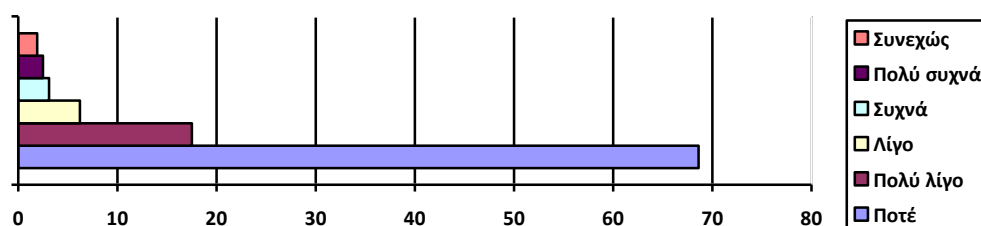
Τέλος, στην κατηγορία «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σημειώνονται τα ακόλουθα:

- στην ερώτηση Δ.1. «Αποτρέπουν ή απαγορεύουν σε συναδέλφους να σου μιλούν» το 77,1% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 11,1% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 4,6% λίγο, το 1,5% συχνά, το 3,7% πολύ συχνά και το 1,8% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, μόνο το 7% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι αποτρέπουν ή απαγορεύουν σε συναδέλφους να τους μιλούν.**



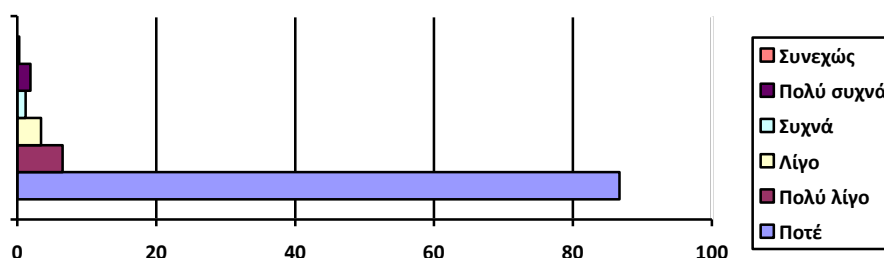
- στην ερώτηση Δ.2. «Όταν εισέρχεστε σε χώρο οικείο για εσάς, αφήνετε τον χώρο όπου βρίσκεστε» το 68,6% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 17,5% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 6,2% λίγο, το 3,1% συχνά, το 2,5% πολύ συχνά και το 1,9% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, μόνο το 7,5% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι όταν εισέρχονται σε χώρο οικείο για εκείνους, αφήνουν τον χώρο όπου βρίσκονται.**

Όταν εισέρχεστε σε χώρο οικείο για εσάς, αφήνετε τον χώρο όπου βρίσκεστε

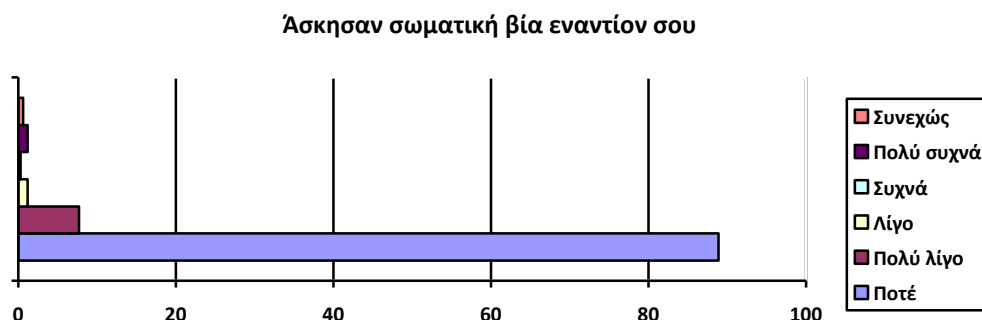


- στην ερώτηση Δ.3. «Προκαλούν ζημιές σε προσωπικά σου αντικείμενα» το 86,7% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 6,5% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 3,4% λίγο, το 1,2% συχνά, το 1,9% πολύ συχνά και το 0,3% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, μόνο το 3,4% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι προκαλούν ζημιές σε προσωπικά τους αντικείμενα.**

Προκαλούν ζημιές σε προσωπικά σου αντικείμενα



- στην ερώτηση Δ.4. «Άσκησαν σωματική βία εναντίον σου» το 88,9% απάντησε ότι ποτέ δεν το έχουν αντιμετωπίσει, το 7,7% το έχουν αντιμετωπίσει πολύ λίγο, το 1,2% λίγο, το 0,3% συχνά, το 1,2% πολύ συχνά και το 0,6% το αντιμετωπίζουν συνεχώς. **Επομένως, μόνο το 2,1% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι άσκησαν σωματική βία εναντίον τους.**



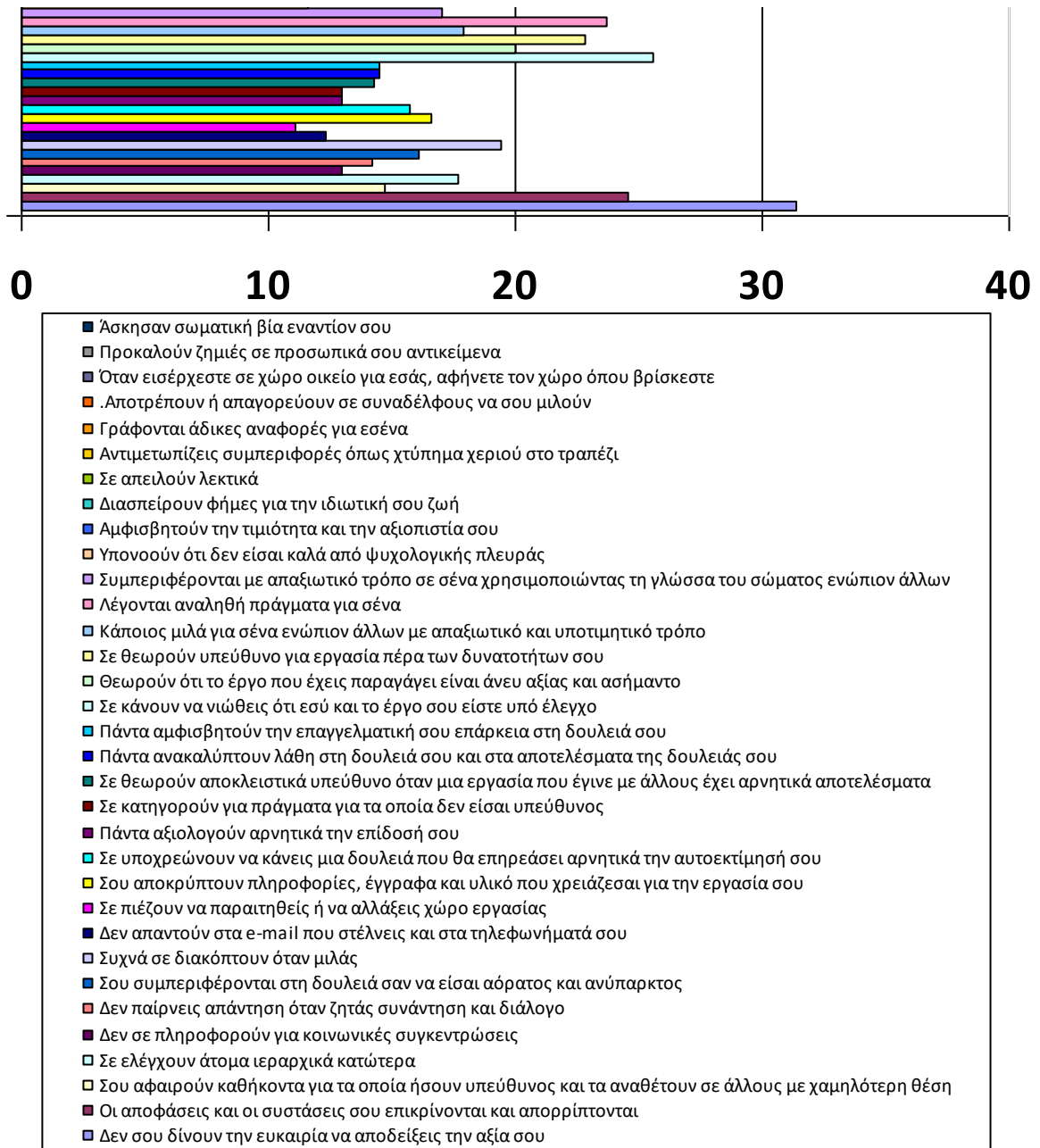
Συνολικά, από τα ανωτέρω προκύπτει ότι οι κακοποιητικές συμπεριφορές που εμφανίζονται σε μεγαλύτερο ποσοστό στον εργασιακό χώρο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης είναι:

- «Σε κάνουν να νιώθεις ότι εσύ και το έργο σου είστε υπό έλεγχο», σε ποσοστό 25,6% των συμμετεχόντων.
- «Οι αποφάσεις και οι συστάσεις σου επικρίνονται και απορρίπτονται», σε ποσοστό 24,6% των συμμετεχόντων.
- «Λέγονται αναληθή πράγματα για εσένα», σε ποσοστό 23,7% των συμμετεχόντων.
- «Σε θεωρούν υπεύθυνο για εργασία πέραν των δυνατοτήτων σου», σε ποσοστό 22,8% των συμμετεχόντων.

Ενώ, τα μικρότερα ποσοστά σημειώνονται στις ακόλουθες κακοποιητικές συμπεριφορές:

- «Άσκησαν σωματική βία εναντίον σου», σε ποσοστό 2,1% των συμμετεχόντων.
- «Προκαλούν ζημιές σε προσωπικά σου αντικείμενα», σε ποσοστό 3,4% των συμμετεχόντων.
- «Αποτρέπουν ή απαγορεύουν σε συναδέλφους να σου μιλούν», σε ποσοστό 7% των συμμετεχόντων.

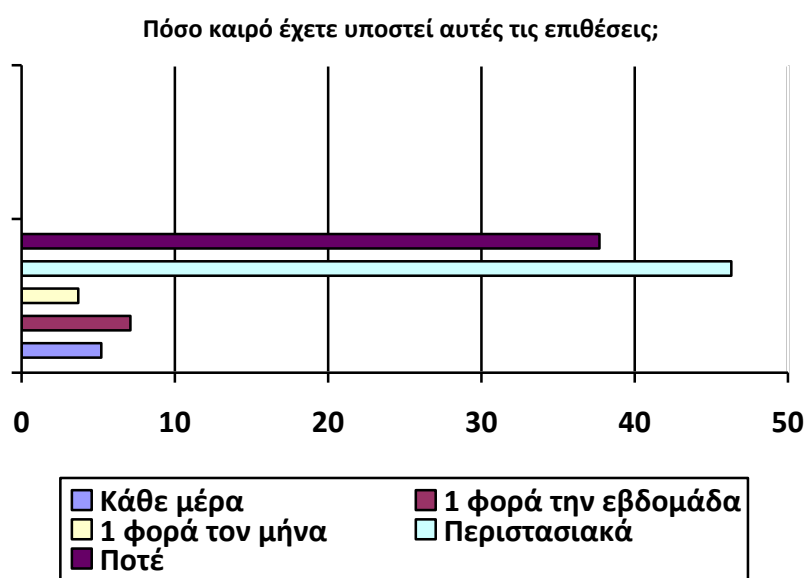
Γράφημα 1: Οι κακοποιητικές συμπεριφορές που εμφανίζονται στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση



Διακρίνουμε λοιπόν ότι στις ερωτήσεις A5,A9, A10, B2, B3, Γ4, Γ5, Γ6, Γ7, Γ8, Γ9, Δ1, Δ2, Δ3 και Δ4 κυριαρχεί η επιλογή «καθόλου». Επιπλέον, διακρίνεται ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων αξιολογούν ότι έχουν υποστεί τις

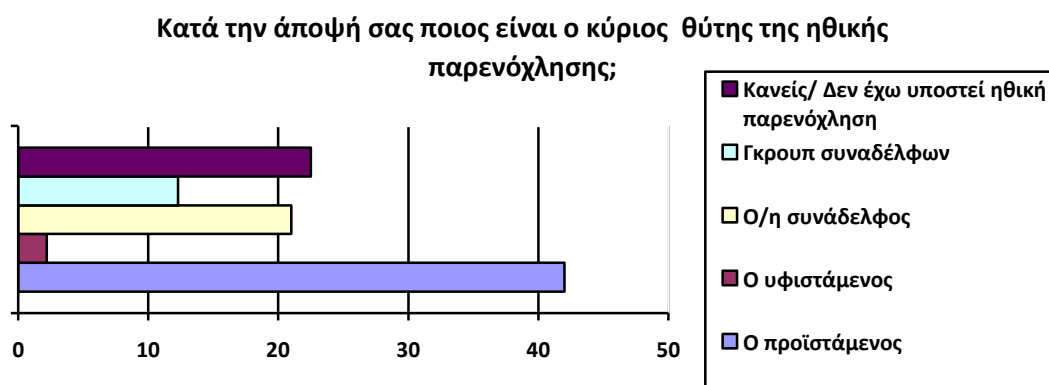
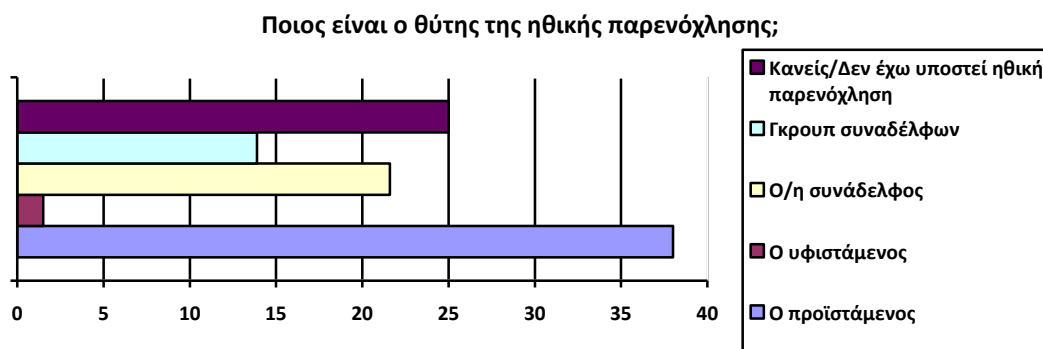
προαναφερθείσες κακοποιητικές συμπεριφορές «λίγο» και «μέτρια». Οι επιλογές «πολύ», «πάρα πολύ» και «συνεχώς το αντιμετωπίζω» είναι ελάχιστες.

Η ερώτηση Q9 «Πόσο καιρό έχετε υποστεί αυτές τις επιθέσεις;» διερευνά τη συχνότητα του φαινομένου και ειδικότερα το 37,7% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι «ποτέ» δεν έχει υποστεί ηθική παρενόχληση, το 46,23% «περιστασιακά», το 3,7% «1 φορά το μήνα», το 7,1% «1 φορά την εβδομάδα» και το 5,2% «κάθε μέρα». **Επομένως, το 62,3% των ερωτηθέντων έχει υποστεί ηθική παρενόχληση στον εργασιακό του χώρο.**



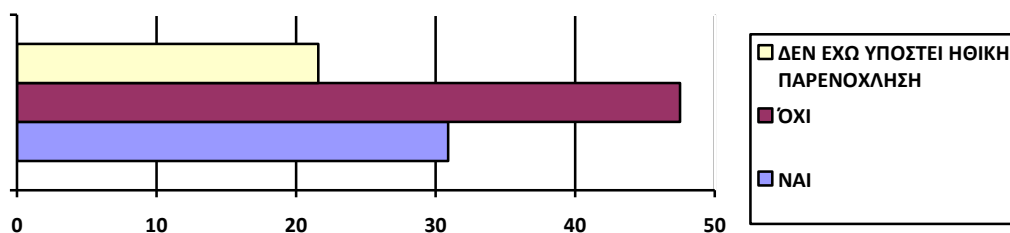
Η ερώτηση Q10 «Ποιος είναι ο θύτης της ηθικής παρενόχλησης;» και Q11 «Κατά την άποψή σας ποιος είναι ο κύριος θύτης της ηθικής παρενόχλησης;» διερευνά την αντίληψη και την άποψη των ερωτηθέντων που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση, αναφορικά με το ποιόν θεωρούν ως θύτη ηθικής παρενόχλησης και ποιόν ως αυτουργό αυτής. Στην περίπτωση της Q10 το 38% δήλωσε ότι ο θύτης είναι ο προϊστάμενος, το 1,5% ο υφιστάμενος, το 21,6% ο/η συνάδελφος, το 13,9% γκρουπ συναδέλφων ενώ το 25% δεν προσδιόρισε καθόλου. Ειδικότερα, ως αυτουργό ηθικής παρενόχλησης το 42% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι είναι ο προϊστάμενος, το 2,2% ο υφιστάμενος, το 21% ο/η συνάδελφος, το 12,3% γκρουπ συναδέλφων ενώ το 22,5% δεν προσδιόρισε κάποια από τις προαναφερθείσες

κατηγορίες. Επομένως, γίνεται αντιληπτό ότι το μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσεων καταδεικνύει πως ο «προϊστάμενος» είναι ο θύτης ηθικής παρενόχλησης και κατ' επέκταση επιβεβαιώνεται αυτό που απαντάται στη βιβλιογραφία ως *top down mobbing*. Ακολούθως, η κατηγορία «συνάδελφος» ασκεί τη λεγόμενη οριζόντια ηθική παρενόχληση, γεγονός που επιβεβαιώνεται και από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας.



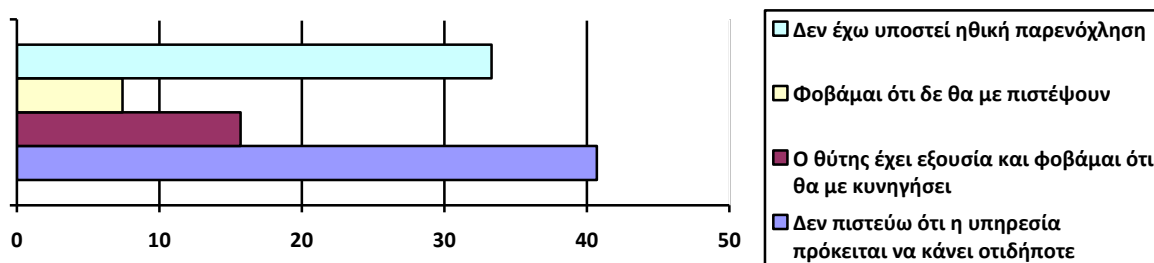
Στη συνέχεια οι ερωτήσεις Q12 έως Q14 εξετάζουν το πώς διαχειρίστηκαν οι υπάλληλοι-θύματα ηθικής παρενόχλησης την περίπτωση τους εντός του φορέα απασχόλησής τους. Πιο συγκεκριμένα, στην ερώτηση Q12 «Σε περίπτωση που έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση το κάνατε γνωστό στην υπηρεσία σας;» το 30,9% δήλωσε ότι το έκανε γνωστό, το 47,5% δήλωσε ότι δεν το έκανε γνωστό και το 21,6% δεν απάντησε καθώς δεν έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση.

Σε περίπτωση που έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση το κάνατε γνωστό στην υπηρεσία σας;



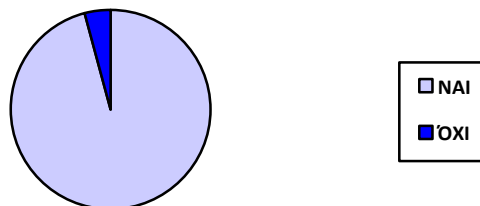
Ακολουθώντας, στην ερώτηση Q13 «Αν δεν έχετε ενημερώσει την υπηρεσία σας αναφορικά με την ηθική παρενόχληση ποιός ήταν ο κυριότερος λόγος ;» το 40,7% δήλωσε ότι «Δεν πιστεύω ότι η υπηρεσία πρόκειται να κάνει οτιδήποτε», το 15,7% «Ο θύτης έχει εξουσία και φοβάμαι ότι θα με κυνηγήσει», το 7,4% δήλωσε ότι «Φόβος ότι η ζωή μου στην υπηρεσία θα γίνει αφόρητη», το 2,7% δήλωσε ότι «Φοβάμαι ότι δεν θα με πιστέψουν», ενώ το 33,3% δεν απάντησε τη συγκεκριμένη ερώτηση ως μη έχοντες εμπειρία ηθικής παρενόχλησης.

Αν δεν έχετε ενημερώσει την υπηρεσία σας αναφορικά με την ηθική παρενόχληση ποιός ήταν ο κυριότερος λόγος;



Περαιτέρω, στην ερώτηση Q14 «Κατά την άποψή σας πρέπει τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης να κάνουν γνωστό στην υπηρεσία τους τί τους έχει συμβεί;» η συντριπτική πλειοψηφία, ήτοι το 95,7% απάντησε «ναι» και μόλις το 4,3% «όχι».

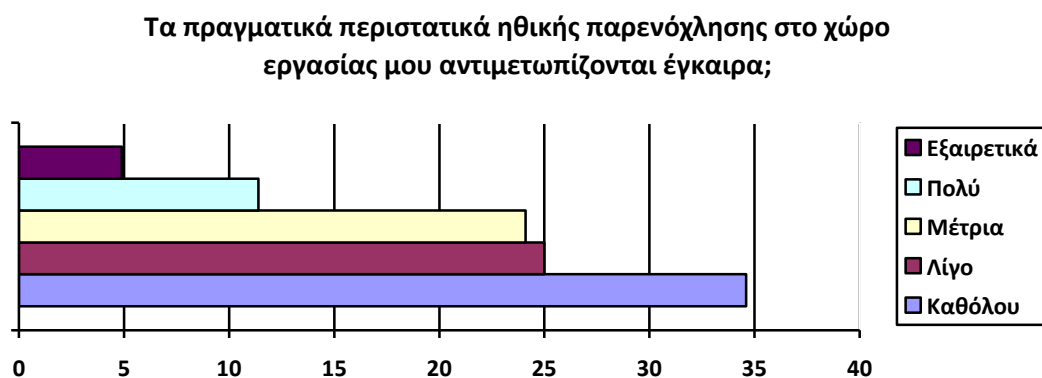
Κατά την άποψή σας πρέπει τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης να κάνουν γνωστό στην υπηρεσία τους τί τους έχει συμβεί;



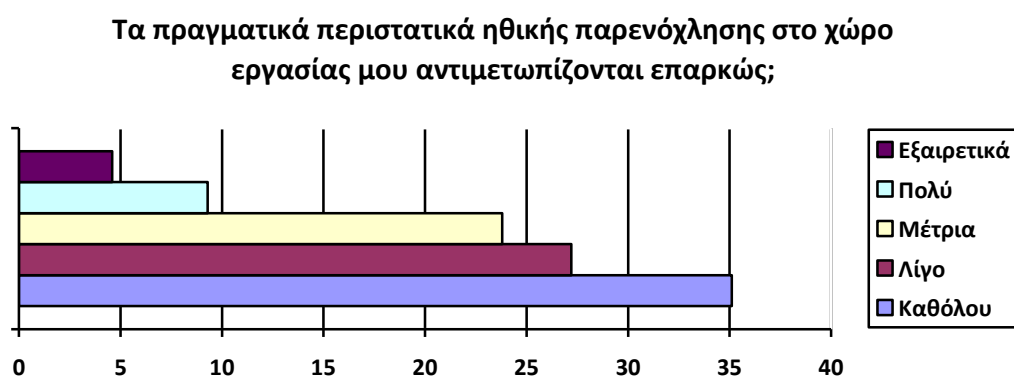
Από τα ανωτέρω, αν εξετάσει κανείς συνδυαστικά τα αποτελέσματα, διαπιστώνει ότι από όσους βίωσαν κάποιο περιστατικό ηθικής παρενόχλησης, μερικοί ήταν αυτοί που τόλμησαν να το κάνουν γνωστό στην υπηρεσία τους. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων πιστεύει ότι η υπηρεσία, ακόμα και αν ενημερωθεί για κάποιο περιστατικό ηθικής παρενόχλησης, δεν πρόκειται να κάνει κάποιες ενέργειες ως προς την επίλυσή του. Αμέσως μετά, θεωρούν ότι ο θύτης έχει εξουσία, της οποίας κάνει κατάχρηση, με αποτέλεσμα να φοβούνται να γνωστοποιήσουν το συμβάν της ηθικής παρενόχλησης στην υπηρεσία τους, λόγω δυσμενών συνεπειών που ενδεχομένως θα υποστεί το θύμα. Παρόλα τα προαναφερθέντα, δηλαδή ότι υπάρχει η άποψη ότι οι υπηρεσίες μάλλον μένουν ανενεργές σε ζητήματα ηθικής παρενόχλησης, τα ζητήματα κατάχρησης εξουσίας που ανακύπτουν από πλευράς θύτη κ.ά. η συντριπτική πλειοψηφία υποστηρίζει ότι τα περιστατικά ηθικής παρενόχλησης πρέπει να γνωστοποιούνται εντός του φορέα.

Συνεχίζοντας στο Γ' μέρος του ερωτηματολογίου, οι ερωτήσεις Q15-Q21 αφορούν την αντιμετώπιση των περιστατικών ηθικής παρενόχλησης από τον Φορέα απασχόλησης. Ειδικότερα μελετάται ο τρόπος απόκρισης του Φορέα, η επάρκεια του τρόπου διαχείρισης των περιστατικών ηθικής παρενόχλησης καθώς και το εάν αναλαμβάνουν την αντιμετώπιση των περιστατικών τα αρμόδια όργανα. Επιπλέον, ερευνάται το εάν γνωρίζουν τα θύματα ηθικής παρενόχλησης ποιές ενέργειες πρέπει να κάνουν, εάν γνωρίζουν τα αρμόδια όργανα, κατά το νόμο, για την διευθέτηση του θέματος και τέλος, ερωτάται σε ποιο βαθμό η πολιτεία έχει ενημερώσει τους υπαλλήλους για το τι πρέπει να κάνουν σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης.

Πιο αναλυτικά, στην ερώτηση Q15 «Τα πραγματικά περιστατικά ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μου αντιμετωπίζονται έγκαιρα» το 34,6% απάντησε «καθόλου», το 25% «λίγο», το 24,1% «μέτρια», το 11,4% «πολύ» και το 4,9% «εξαιρετικά».

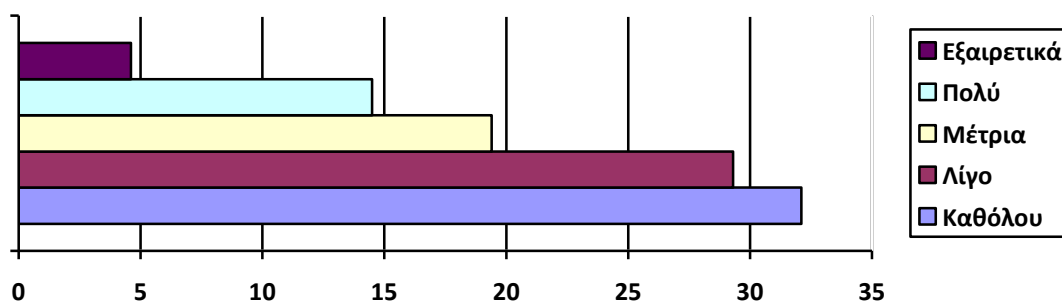


Εν συνεχεία, στην ερώτηση Q16 «Τα πραγματικά περιστατικά ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μου αντιμετωπίζονται επαρκώς» το 35,1% απάντησε «καθόλου», το 27,2% «λίγο», το 23,8% «μέτρια», το 9,3% «πολύ» και το 4,6% «εξαιρετικά».



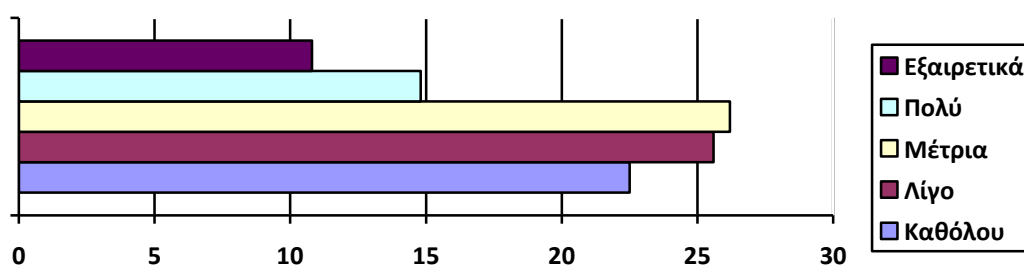
Κατόπιν αυτών, στην ερώτηση Q17 «Τα πραγματικά περιστατικά ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μου αντιμετωπίζονται από τα αρμόδια όργανα;» το 32,1% απάντησε «καθόλου», το 29,3% «λίγο», το 19,4% «μέτρια», το 14,5% «πολύ» και το 4,6% «εξαιρετικά».

**Τα πραγματικά περιστατικά ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας
μου αντιμετωπίζονται από τα αρμόδια όργανα;**



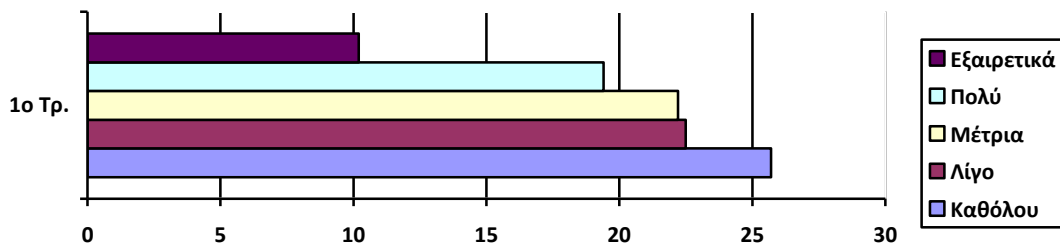
Εξειδικεύοντας την προαναφερθείσα ερώτηση Q17 , στην ερώτηση Q18 «Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε ποιοί είναι οι αρμόδιοι κατά τον νόμο φορείς για την αντιμετώπιση περιστατικών ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο;» το 22,5% απάντησε «καθόλου», το 25,6% «λίγο», το 26,2% «μέτρια», το 14,8% «πολύ» και το 10,8% «εξαιρετικά».

**Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε ποιοί είναι οι αρμόδιοι κατά τον νόμο
φορείς για την αντιμετώπιση περιστατικών ηθικής παρενόχλησης
στον εργασιακό χώρο;**



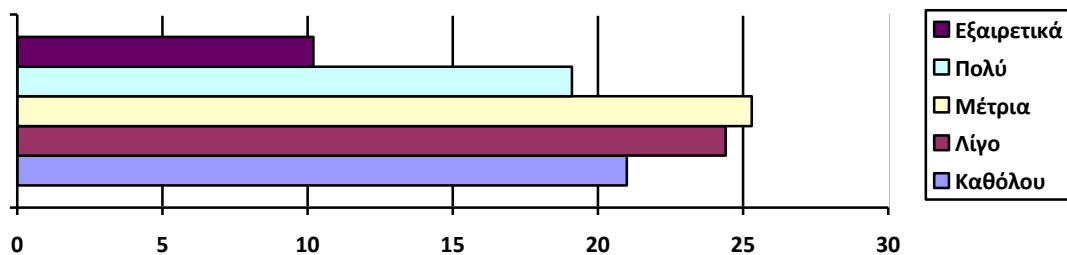
Οι επόμενες ερωτήσεις Q19-Q21 αφορούν τη γνώση των υπαλλήλων σχετικά με τις ενέργειες που θα έπρεπε να κάνουν είτε είχαν υποστεί ηθική παρενόχληση ή σε περίπτωση που τους συνέβαινε ένα τέτοιο περιστατικό. Πιο συγκεκριμένα στην ερώτηση Q19 «Αν είχατε υποστεί ηθική παρενόχληση γνωρίζετε ποιές είναι οι ενέργειες που θα έπρεπε να κάνετε;» το 25,7% απάντησε «καθόλου», το 22,5% «λίγο», το 22,2% «μέτρια», το 19,4% «πολύ» και το 10,2% «εξαιρετικά».

Αν είχατε υποστεί ηθική παρενόχληση γνωρίζετε ποιές είναι οι ενέργειες που θα έπρεπε να κάνετε;



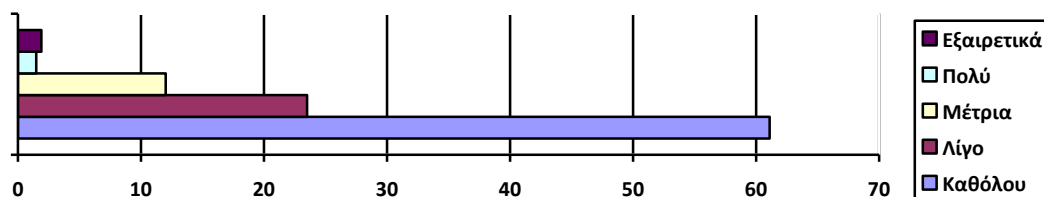
Στη συνέχεια, στην ερώτηση Q20 «Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε ποιές είναι οι ενέργειες που πρέπει να κάνετε σε περίπτωση που υποστείτε ηθική παρενόχληση;» το 21% απάντησε «καθόλου», το 24,4% «λίγο», το 25,3% «μέτρια», το 19,1% «πολύ» και το 10,2% «εξαιρετικά».

Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε ποιές είναι οι ενέργειες που πρέπει να κάνετε σε περίπτωση που υποστείτε ηθική παρενόχληση;



Τέλος, στην ερώτηση Q21 «Κατά την άποψή σας σε ποιο βαθμό η πολιτεία έχει ενημερώσει τους υπαλλήλους για το τι πρέπει να κάνουν σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης;» το 61,1% απάντησε «καθόλου», το 23,5% «λίγο», το 12% «μέτρια», το 1,5% «πολύ» και το 1,9% «εξαιρετικά».

Κατά την άποψή σας σε ποιο βαθμό η πολιτεία έχει ενημερώσει τους υπαλλήλους για το τι πρέπει να κάνουν σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης;



Επομένως, από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η Υπηρεσία τους δεν αντιμετωπίζει έγκαιρα και με επάρκεια τα πραγματικά περιστατικά ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους. Επιπλέον, η συντριπτική πλειοψηφία θεωρεί ότι τα πραγματικά περιστατικά ηθικής παρενόχλησης δεν αντιμετωπίζονται από τα αρμόδια όργανα εντός του Φορέα απασχόλησής τους.

Από την άλλη πλευρά, οι περισσότεροι υπάλληλοι που συμμετείχαν στην έρευνα δεν γνωρίζουν α) ποιοί είναι οι αρμόδιοι κατά τον νόμο φορείς για την αντιμετώπιση περιστατικών ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και β) ποιές είναι οι ενέργειες που θα έπρεπε να κάνουν για να διαχειριστούν και να επιλύσουν το ζήτημα. Τέλος, θεωρούν ότι η πολιτεία δεν έχει ενημερώσει τους υπαλλήλους για το τι πρέπει να κάνουν σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης.

6.3. Υλικό –Μέθοδοι στατιστικής ανάλυσης

Οι συνεχείς μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα, περιγράφονται μέσω των μέτρων κεντρικής θέσης⁴⁶⁸ (μέση τιμή και διάμεσος) καθώς και των μέτρων διασποράς⁴⁶⁹ (τυπική απόκλιση, ελάχιστη και μέγιστη τιμή), ενώ οι ποιοτικές μεταβλητές εκφράζονται ως πλήθος και ποσοστό των συμμετεχόντων σε κάθε κατηγορία της μεταβλητής. Για την αξιολόγηση της αξιοπιστίας εσωτερικής συνοχής του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Cronbach's alpha (α) που δείχνει την ομοιογένεια μιας κλίμακας, όπου οι τιμές που λαμβάνει ο συγκεκριμένος δείκτης είναι από 0 έως 1. Πρέπει να σημειωθεί ότι οι τιμές του εν λόγω δείκτη, όταν είναι μεγαλύτερες από 0.7, θεωρούνται ικανοποιητικές.

Στη συνέχεια, ελέγχθηκε η υπόθεση της κανονικότητας για τις ποσοτικές μεταβλητές, καθώς η επιλογή των κατάλληλων στατιστικών ελέγχων καθορίζεται με βάση την ισχύ ή όχι της συγκεκριμένης υπόθεσης. Ο έλεγχος της υπόθεσης κανονικότητας των μεταβλητών πραγματοποιήθηκε με τη χρήση των ελέγχων Shapiro-Wilk, για δείγματα κάτω των 30 πειραματικών μονάδων και Kolmogorov-Smirnov, για δείγματα άνω των 30. Αν το p-value είναι μικρότερο του 0.05 ($p\text{-value} < 0.05$), απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση και η κατηγορία της ερώτησης δεν ακολουθεί την κανονική κατανομή, ενώ αν το p-value είναι μεγαλύτερο του 0.05 ($p\text{-value} > 0.05$), τότε η κατηγορία της ερώτησης ακολουθεί την κανονική κατανομή.

Για τον έλεγχο της ισότητας των διάμεσων τιμών δύο δειγμάτων χρησιμοποιήθηκε η μη παραμετρική διαδικασία Mann-Whitney, η οποία δεν προϋποθέτει την κανονικότητα των δεδομένων. Χρησιμοποιήθηκε, επιπλέον, ο μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal-Wallis, ο οποίος δεν απαιτεί την υπόθεση της κανονικότητας των μεταβλητών, για να αξιολογηθούν πιθανές διαφορές στις διάμεσες τιμές τριών και πάνω δειγμάτων καθώς και ο posthoc έλεγχος Bonferroni για διόρθωση πολλαπλών συγκρίσεων.

⁴⁶⁸ Περισσότερες πληροφορίες στο <http://www2.stat-athens.aueb.gr/~jpan/statistiki-skepsi-I/chapter3.pdf>, (τελ.επίσκεψη 18/9/2023).

⁴⁶⁹ Περισσότερες πληροφορίες στο <http://www2.stat-athens.aueb.gr/~jpan/statistiki-skepsi-I/chapter3.pdf>, (τελ.επίσκεψη 18/9/2023).

Η στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε στο στατιστικό πρόγραμμα IBM SPSS Statistics 25.0. Επιπλέον, ως επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας χρησιμοποιήθηκε το $p\text{-value} < 0.05$.

6.3. 1. Αποτελέσματα

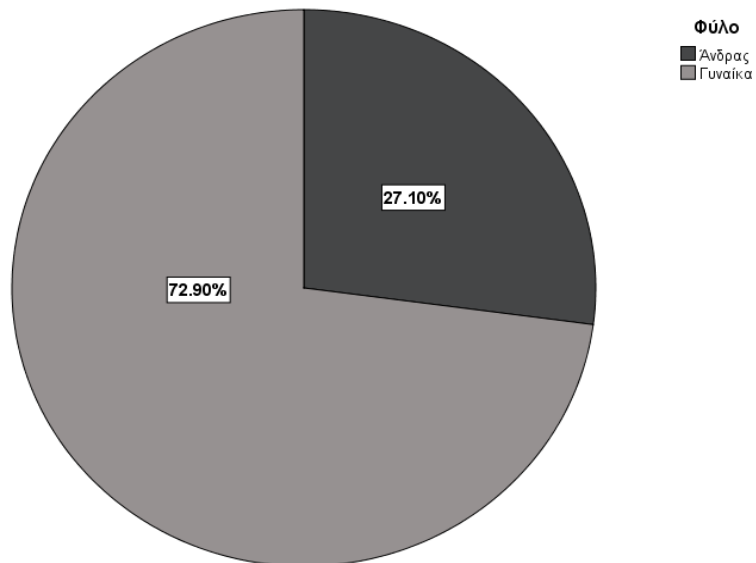
Τα βασικά δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων παρουσιάζονται στον ακόλουθο Πίνακα 14. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας:

- η πλειοψηφία των ερωτηθέντων είναι γυναίκες (N=234, 72.2%), ηλικίας 43-53 ετών (N=148, 45.7%).
- το 56.3% (N=182) είναι έγγαμοι, ενώ μόλις το 0.9% (N=3) είναι σε διάσταση.
- το 43.2% (N=140) είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού Τίτλου, το 35.8% (N=116) είναι κάτοχοι πτυχίου Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και το 15.7% (N=51) είναι απόφοιτοι Λυκείου.
- αναφορικά με την εργασιακή εμπειρία στο Δημόσιο, η πλειοψηφία εργάζεται από 16-20 έτη (27.6%, N=89) και περισσότερα από 20 έτη (27.3%, N=88).
- τέλος, από το σύνολο των συμμετεχόντων, το 61.4% (N=199) εργάζεται σε Φορείς Κεντρικής Διοίκησης με το 81.5% (N=264) να έχει θέση υπαλλήλου.

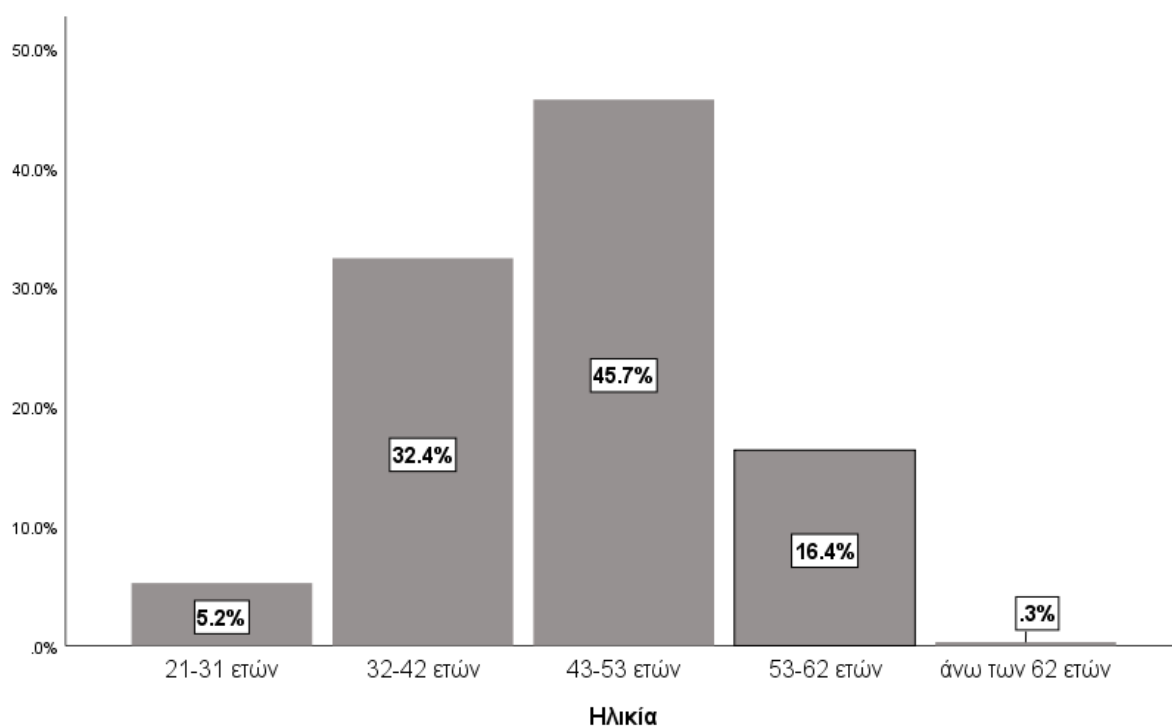
Πίνακας 14 Δημογραφικά χαρακτηριστικά (N=324)

		N	%
Φύλο	<i>Άνδρας</i>	87	26.9
	<i>Γυναίκα</i>	234	72.2
	<i>Προτιμώ να αυτοπεριγράφομαι</i>	3	0.9
Ηλικία	<i>21-31 ετών</i>	17	5.2
	<i>32-42 ετών</i>	105	32.4
	<i>43-53 ετών</i>	148	45.7
	<i>53-62 ετών</i>	53	16.4
	<i>άνω των 62 ετών</i>	1	0.3
Οικογενειακή	<i>Άγαμος</i>	98	30.3

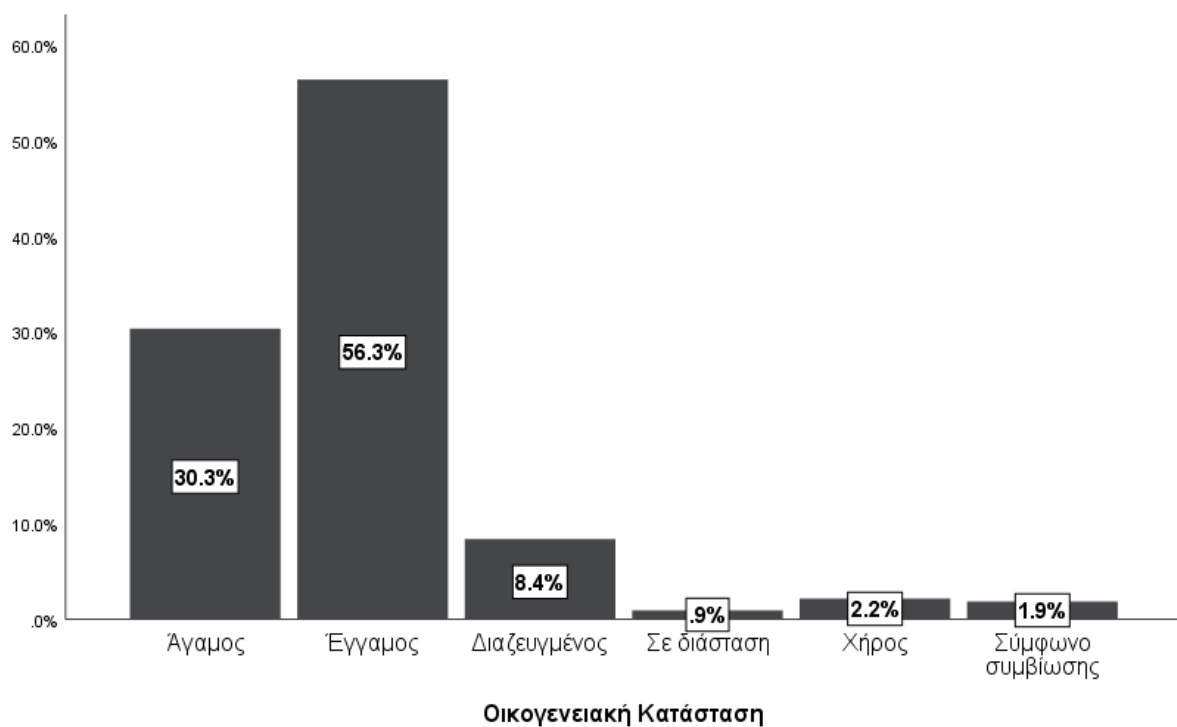
Κατάσταση	Έγγαμος	182	56.3
	Διαζευγμένος	27	8.4
	Σε διάσταση	3	0.9
	Χήρος	7	2.2
	Σύμφωνο συμβίωσης	6	1.9
Εκπαίδευση	Υποχρεωτικής εκπαίδευσης	2	0.6
	Απόφοιτος Λυκείου	51	15.7
	Κάτοχος πτυχίου	116	35.8
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	140	43.2
	Κάτοχος Διδακτορικού τίτλου	14	4.3
	Κάτοχος Μεταδιδακτορικού Τίτλου	1	0.3
Εργασιακή εμπειρία στο Δημόσιο	0-5 έτη	40	12.4
	6-10 έτη	22	6.8
	11-15 έτη	83	25.8
	16-20 έτη	89	27.6
	> 20 έτη	88	27.3
Φορέας απασχόλησης	Φορείς Κεντρικής Διοίκησης	199	61.4
	ΟΤΑ (α' και β' βαθμού)	44	13.6
	ΝΠΔΔ	54	16.7
	ΝΠΙΔ και επιχειρήσεις	27	8.3
Θέση μέσα στο φορέα	Υπάλληλος	264	81.5
	Θέση ευθύνης	60	18.5



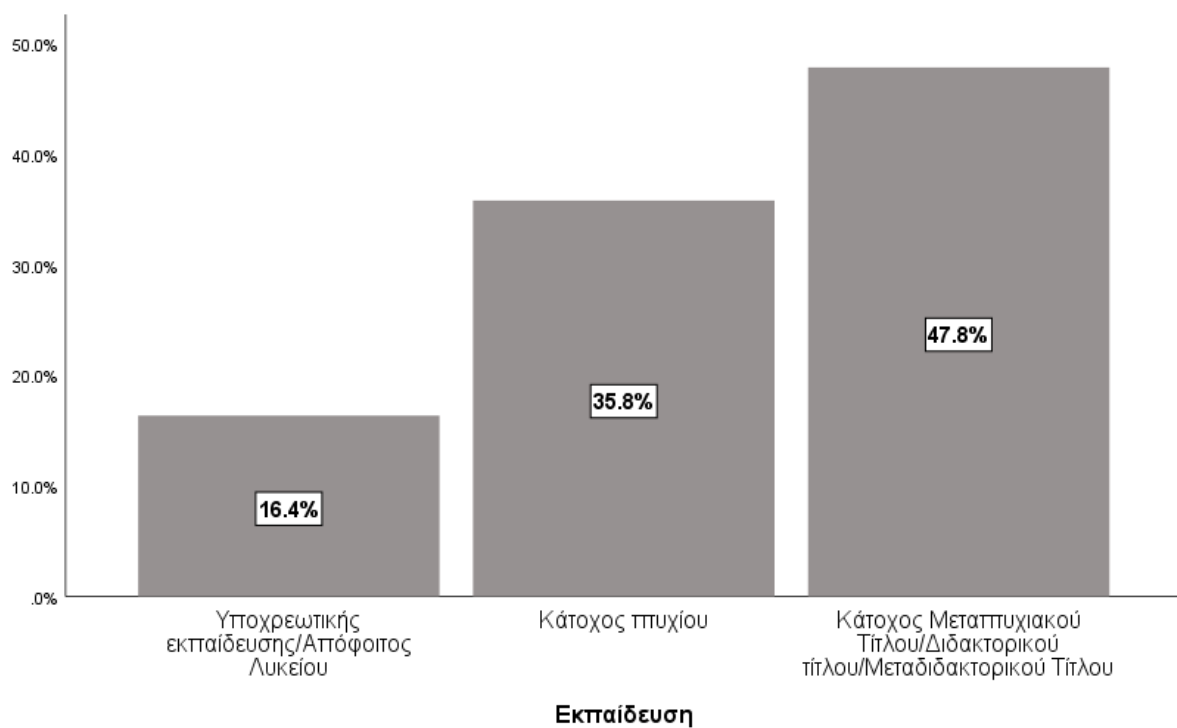
Διάγραμμα 1 Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων.



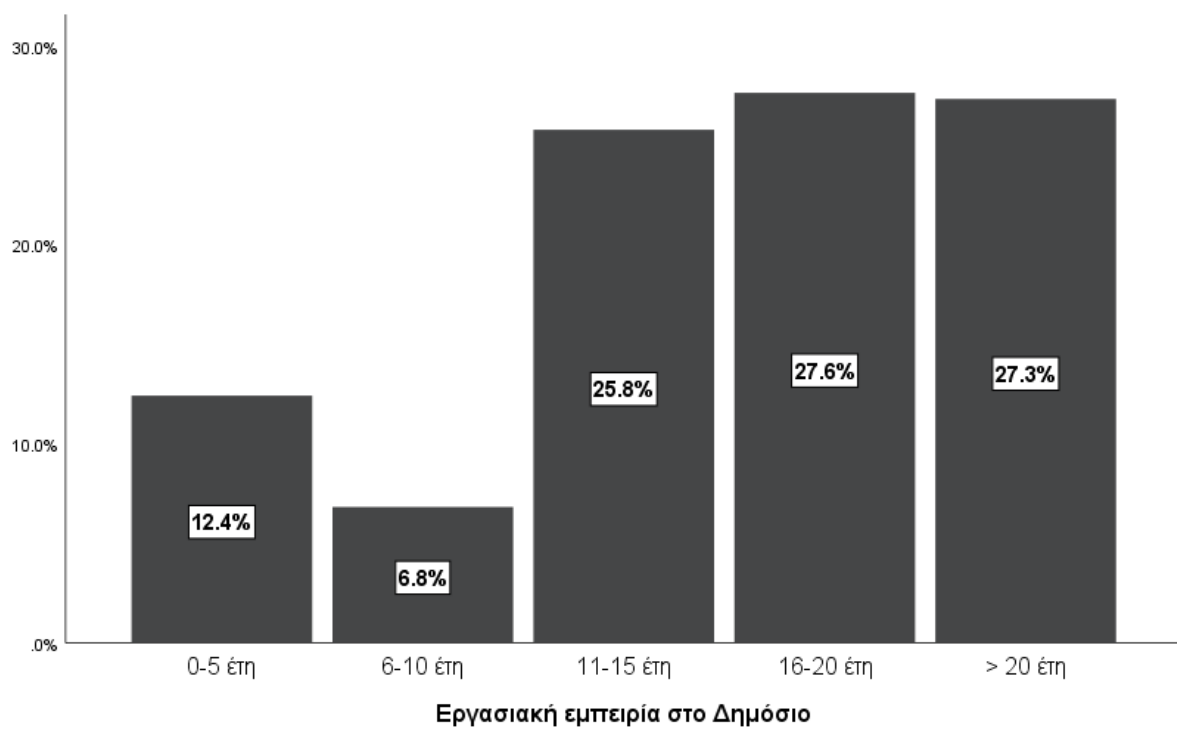
Διάγραμμα 2 Κατανομή της ηλικίας των συμμετεχόντων.



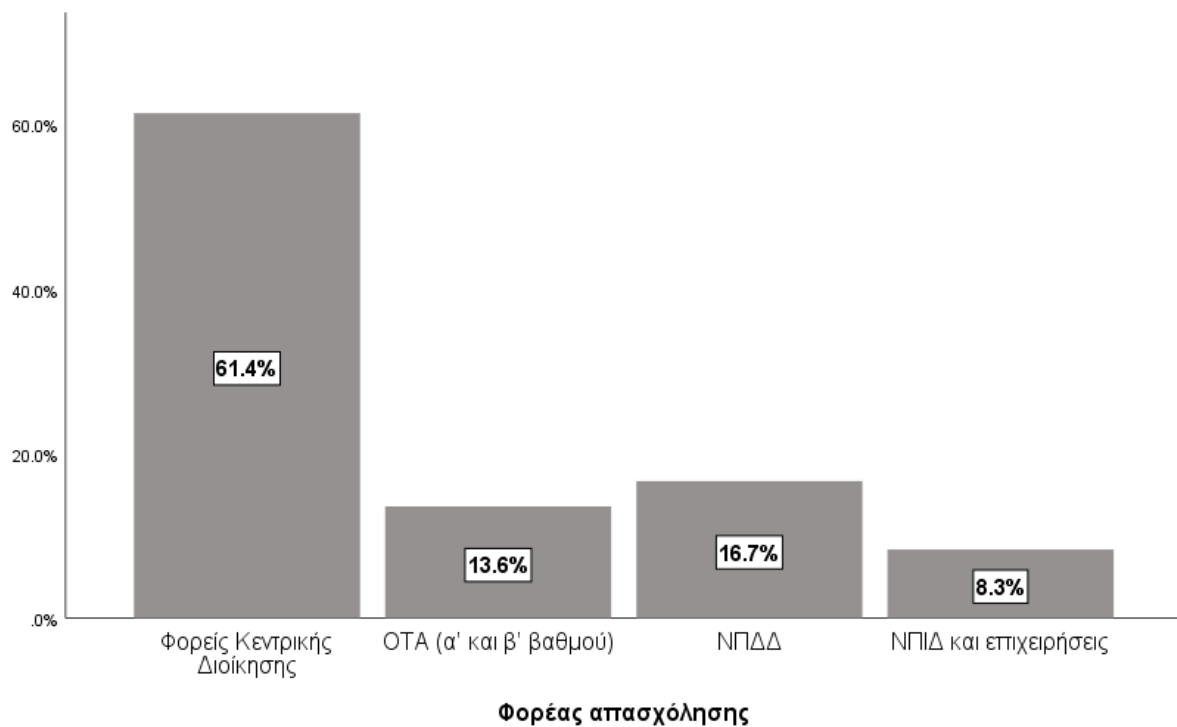
Διάγραμμα 3 Κατανομή της οικογενειακής κατάστασης των συμμετεχόντων.



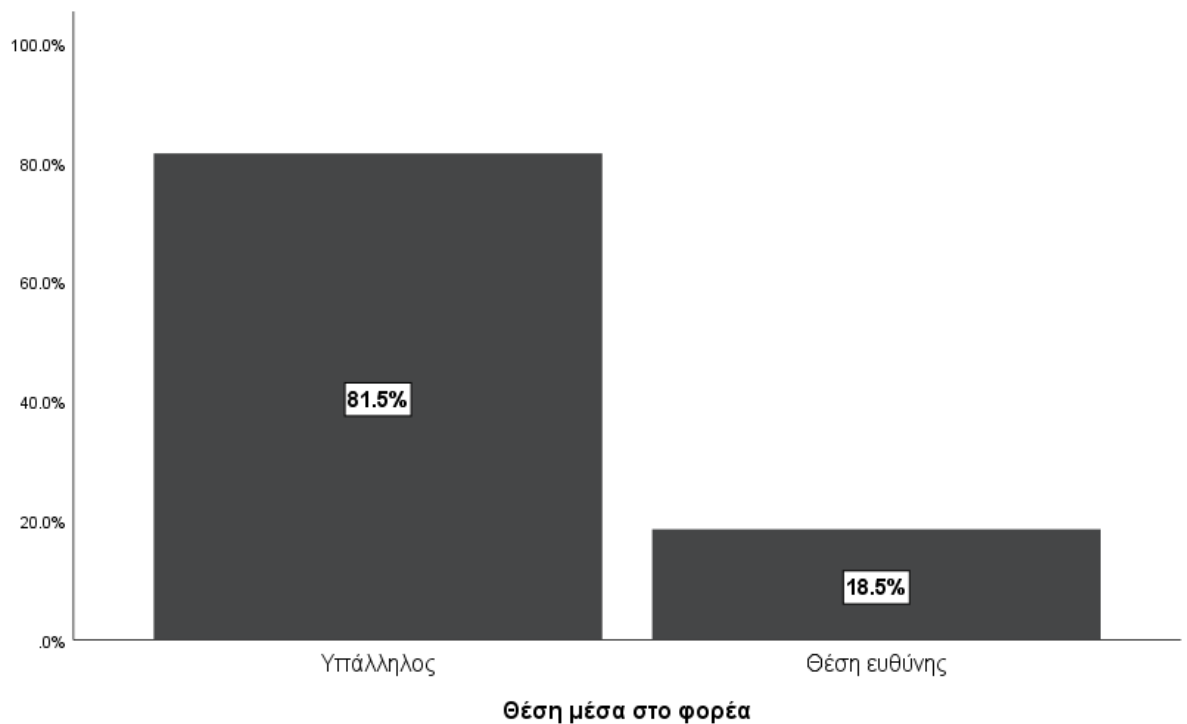
Διάγραμμα 4 Κατανομή της εκπαίδευσης των συμμετεχόντων.



Διάγραμμα 5 Κατανομή της εργασιακής εμπειρίας των συμμετεχόντων.



Διάγραμμα 6 Κατανομή του φορέα απασχόλησης των συμμετεχόντων.



Διάγραμμα 7 Κατανομή της θέσης μέσα στον φορέα .

Στη συνέχεια, για την ανάλυση του Β' και Γ' μέρους του ερωτηματολογίου κρίθηκε χρήσιμο να πραγματοποιηθεί η εκτίμηση της αξιοπιστίας του. Αναλυτικότερα, οι επιμέρους δείκτες Cronbach's alpha για το ερωτηματολόγιο μέτρησης της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς ήταν 0.947 για τον παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του», 0.959 για τον παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο», 0.944 για τον παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο», 0.827 για τον παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές, καθώς και για το συνολικό ερωτηματολόγιο 0.979, υποδηλώνοντας υψηλή συνοχή. Σχετικά με το Γ' μέρος το οποίο αποτελείται από 7 ερωτήσεις πενταβάθμιας κλίμακας, ο δείκτης Cronbach's alpha ήταν εξίσου υψηλός, 0.845, υποδηλώνοντας υψηλή αξιοπιστία.

Πίνακας 15 Δείκτες περιγραφικής στατιστικής των υποκλιμάκων του ερωτηματολογίου «Η ηθική παρενόχληση (mobbing) ως συγκεκαλυμμένη μορφή βίας στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση»

	Cronbach's alpha	Στοιχεία
Β' μέρος: Ερωτηματολόγιο μέτρησης της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς	0.979	33
<i>Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του</i>	0.947	11
<i>Επίθεση στον εργασιακό χώρο</i>	0.959	9
<i>Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο</i>	0.944	9
<i>Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές</i>	0.827	4
Γ' μέρος: Αντιμετώπιση περιστατικών ηθικής παρενόχλησης από τον Φορέα απασχόλησης	0.845	7

6.3. 2. Αποτελέσματα συσχετίσεων

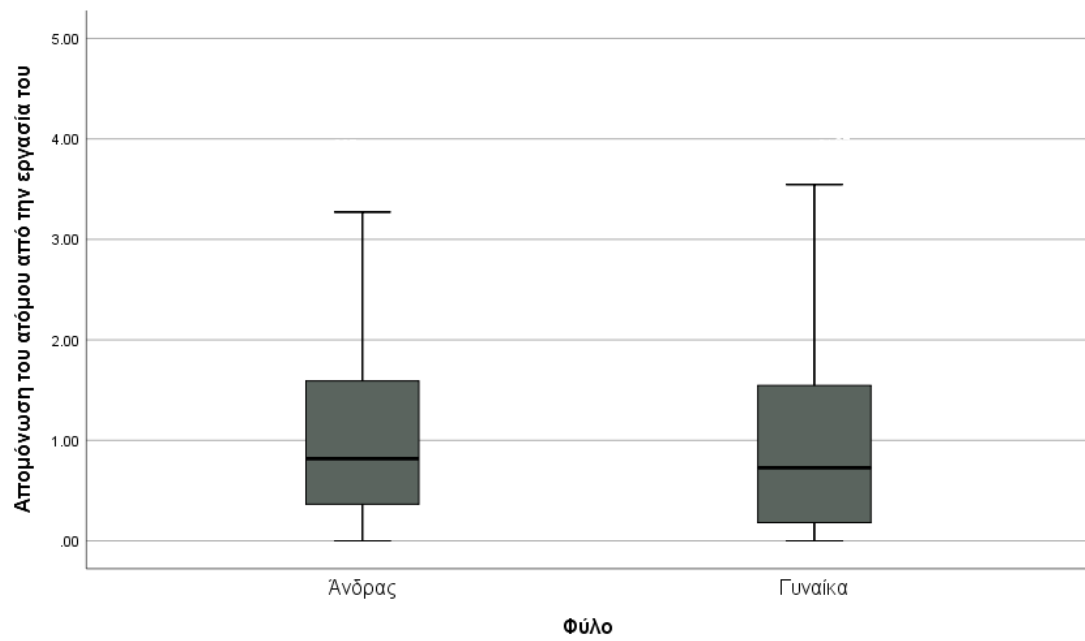
6.3. 2. 1. Συσχέτιση του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με το φύλο των συμμετεχόντων

Στον Πίνακα 16 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του μη παραμετρικού ελέγχου Mann-Whitney U⁴⁷⁰ για τη διερεύνηση πιθανών διαφορών του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με το φύλο των συμμετεχόντων. Με βάση τα αποτελέσματα, δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές (Mann-Whitney U = 9700.5, p-value=0.516), καθώς οι συμμετέχοντες βρέθηκε πως συμφωνούν ότι δεν έχουν αντιμετωπίσει στην εργασία τους κάποιο είδους απομόνωση (Διάγραμμα 8).

Πίνακας 16 Αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney για την αξιολόγηση διαφορών του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με το φύλο

	Φύλο	N	Διάμεσος	Mann-Whitney	p-value
Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	Άνδρας	87	0.82	9700.5	0.516
	Γυναίκα	234	0.64		

⁴⁷⁰ Είναι ένα μη παραμετρικό test που χρησιμοποιείται για να ελέγξουμε εάν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ 2 ανεξάρτητων δειγμάτων – μεταβλητών. Περισσότερα στο https://eclass.uth.gr/modules/document/file.php/PE_U_164/11%20%CE%97%CE%A5%20-%20SPSS%20Lesson%2011%202020.pdf, (τελ.επίσκεψη 18/9/2023).



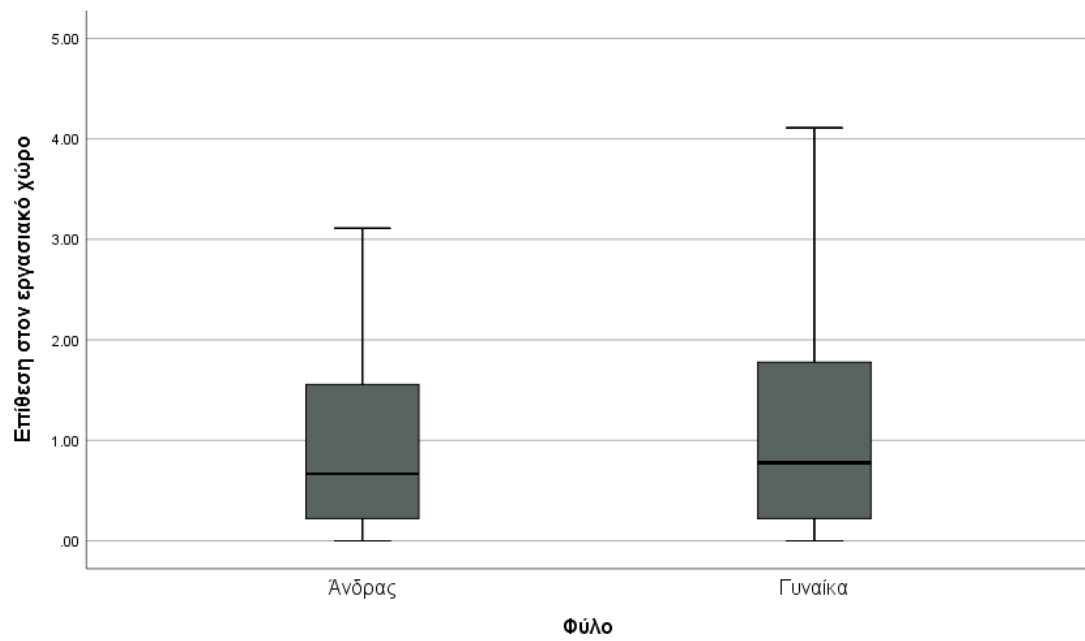
Διάγραμμα 8 Κατανομή του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με το φύλο.

6.3.2. 2. Συσχέτιση του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με το φύλο των συμμετεχόντων

Στον Πίνακα 17 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του μη παραμετρικού ελέγχου Mann-Whitney U προκειμένου να διερευνηθεί εάν ο παράγοντας που αφορά την επίθεση στον εργασιακό χώρο διαφέρει μεταξύ ανδρών και γυναικών. Με βάση τα αποτελέσματα, **δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με το φύλο** (Mann-Whitney U = 9974.5, p-value=0.781), καθώς οι συμμετέχοντες στην πλειοψηφία τους δήλωσαν ότι δεν έχουν αντιμετωπίσει κάποια επιθετική συμπεριφορά στην εργασία τους (Διάγραμμα 9).

Πίνακας 17 Αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney για την αξιολόγηση διαφορών του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με το φύλο

	Φύλο	N	Διάμεσος	Mann-Whitney	p-value
Επίθεση στον εργασιακό χώρο	Άνδρας	87	0.78	9974.5	0.781
	Γυναίκα	234	0.56		



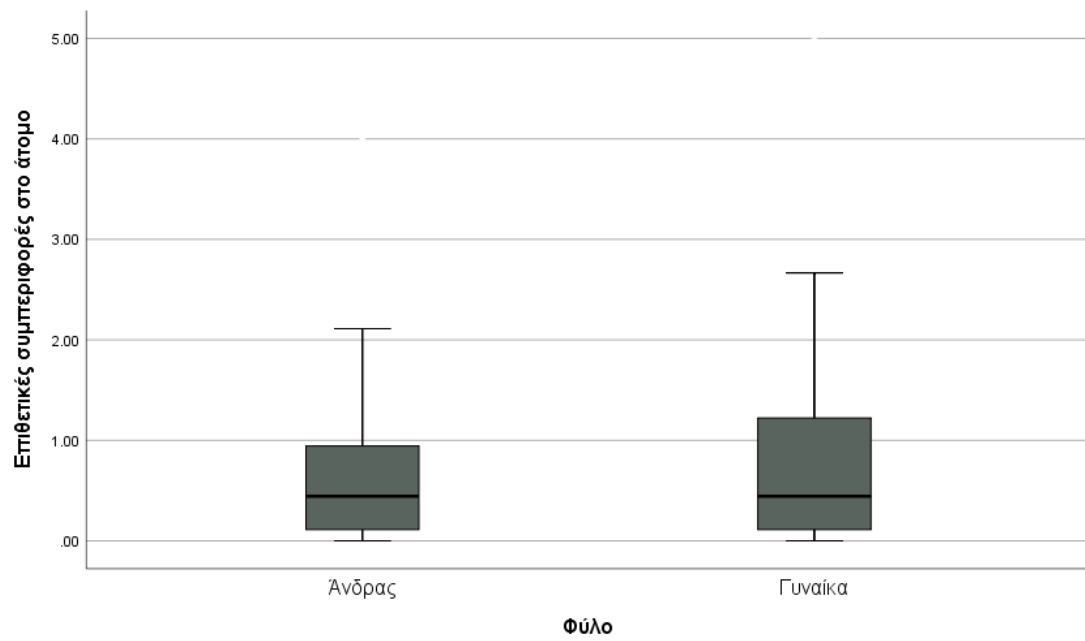
Διάγραμμα 9 Κατανομή του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με το φύλο.

6.3.2.3. Συσχέτιση του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές προς το πρόσωπό σας» σε σχέση με το φύλο των συμμετεχόντων

Στον Πίνακα 18 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του μη παραμετρικού ελέγχου Mann-Whitney U προκειμένου να διερευνηθεί εάν υπάρχουν διαφορές στις επιθετικές συμπεριφορές προς το πρόσωπο τους μεταξύ ανδρών και γυναικών. **Δεν παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφοροποιήσεις** (Mann-WhitneyU = 9959.5, p-value=0.765), καθώς οι συμμετέχοντες βρέθηκε πως συμφωνούν ότι δεν έχουν αντιμετωπίσει στην εργασία τους κάποιου είδους επιθετική συμπεριφορά ως προς το άτομό τους (Διάγραμμα 10).

Πίνακας 18 Αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney για την αξιολόγηση διαφορών του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με το φύλο

	Φύλο	N	Διάμεσος	Mann-Whitney	p-value
Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	Άνδρας	87	0.44	9959.5	0.765
	Γυναίκα	234	0.44		



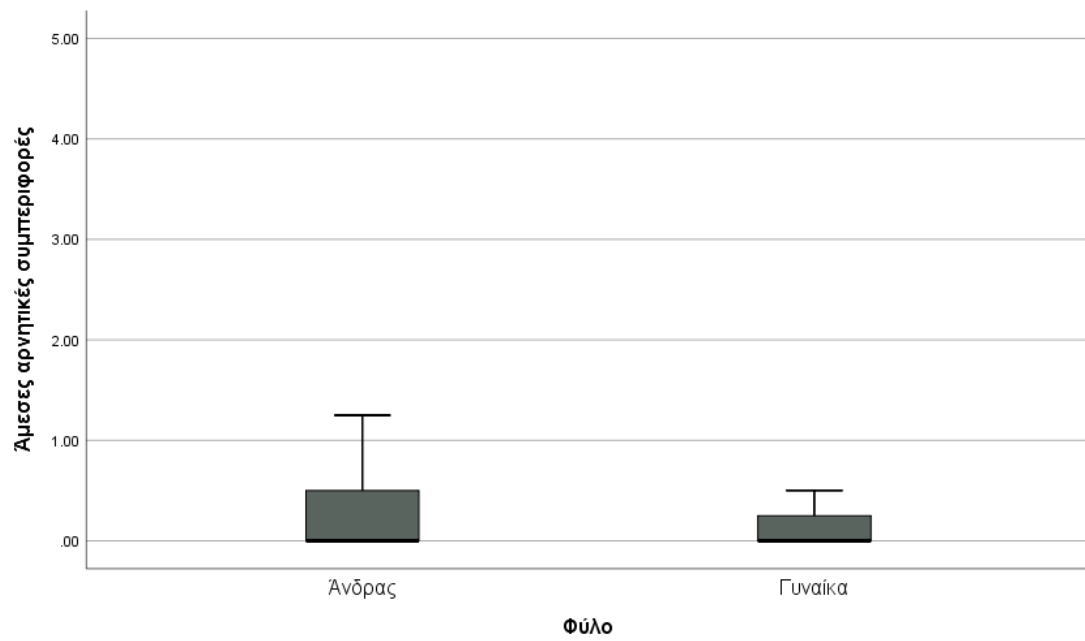
Διάγραμμα 10 Κατανομή του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με το φύλο.

6.3.2.4. Συσχέτιση του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το φύλο των συμμετεχόντων

Στον Πίνακα 19 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του μη παραμετρικού ελέγχου Mann-Whitney U για τη διερεύνηση πιθανών διαφορών του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» ως προς το φύλο των συμμετεχόντων. **Δεν σημειώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές** στις απαντήσεις που έδωσαν οι ερωτηθέντες σε σχέση με το φύλο τους (Mann-WhitneyU = 9532.0, p-value=0.315), καθώς τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες βρέθηκε ότι συμφωνούν ότι δεν έχουν αντιμετωπίσει στην εργασία τους άμεσες αρνητικές συμπεριφορές (Διάγραμμα 11).

Πίνακας 19 Αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney για την αξιολόγηση διαφορών του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το φύλο

	Φύλο	N	Διάμεσος	Mann-Whitney	p-value
Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές	Άνδρας	87	0	9532.0	0.315
	Γυναίκα	234	0		



Διάγραμμα 11 Κατανομή του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το φύλο.

6.3.2. 5. Συσχέτιση του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων

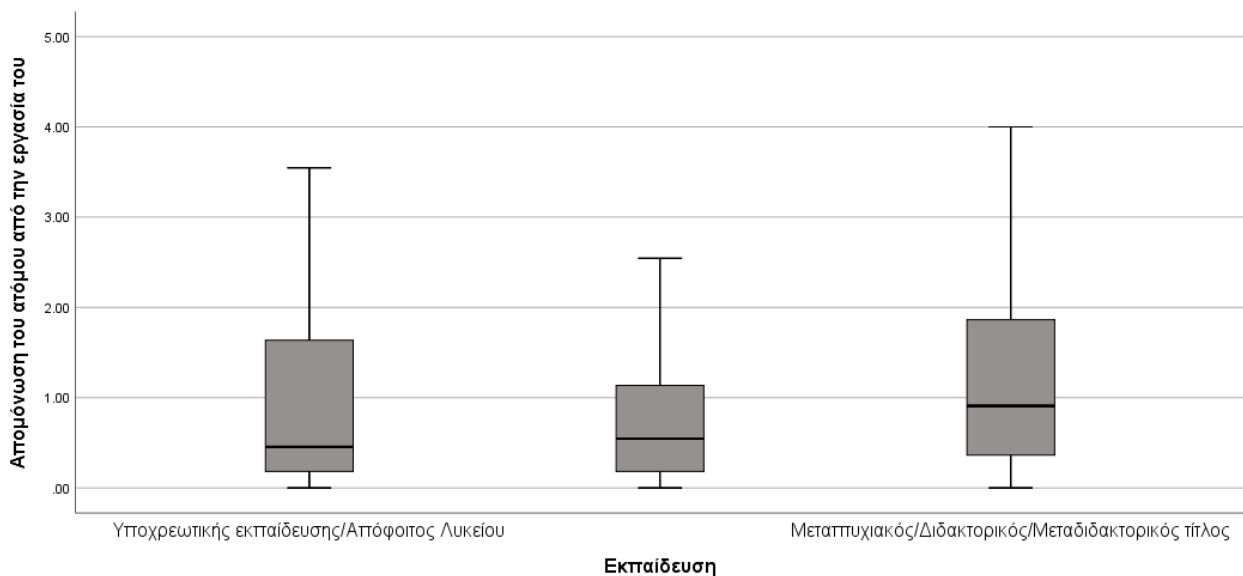
Στον Πίνακα 20 παρουσιάζεται ο μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal Wallis⁴⁷¹, προκειμένου να αξιολογηθεί εάν υπάρχουν διαφορές στον παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων. Τα αποτελέσματα **έδειξαν στατιστικά σημαντική διαφορά** στο σκορ του συγκεκριμένου παράγοντα σύμφωνα με την εκπαίδευση τους (Kruskal-Wallis $H=12.947$, $p\text{-value}=0.002$). Εφαρμόστηκε η προσέγγιση Bonferroni⁴⁷² προκειμένου να προσδιοριστούν οι κατηγορίες όπου βρέθηκαν αυτές οι διαφορές. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι διαφορές βρίσκονται στα επίπεδα εκπαίδευσης «Κάτοχος πτυχίου» και «Κάτοχος Μεταπτυχιακού /Διδακτορικού /Μεταδιδακτορικού τίτλου» (Διάμεσος: 0.55 vs 0.91) ($p\text{-value} = 0.002$) και πιο συγκεκριμένα παρατηρήθηκε ότι οι εργαζόμενοι που ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού ή Μεταδιδακτορικού τίτλου αντιμετώπισαν πιο συχνά εργασιακές συμπεριφορές με σκοπό την απομόνωσή τους συγκριτικά με τους κατόχους πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Διάγραμμα 12).

⁴⁷¹ «Ο έλεγχος Kruskal-Wallis είναι μη παραμετρική διαδικασία που μπορεί να εφαρμοστεί για τη σύγκριση τριών ή περισσότερων πληθυσμών. Αν η μηδενική υπόθεση απορριφθεί, τότε τουλάχιστον δύο πληθυσμοί διαφέρουν στατιστικά σημαντικά ως προς τη διάμεση τιμή τους (και με χαλαρή ερμηνεία ως προς τους αντίστοιχους μέσους όρους)», <https://users.auth.gr/gmenexes/Presentations/NonParametric.pdf>, (τελ.επίσκεψη 18/9/2023).

⁴⁷² Είναι μια διαδικασία ελέγχου πολλαπλών συγκρίσεων, η χρήση της οποίας συνίσταται όταν ο αριθμός των συγκρινόμενων δειγμάτων είναι $k \leq 5$ ενώ όταν $k > 5$ προτιμάται η μέθοδος Tukey. Περισσότερα στο <https://nemertes.library.upatras.gr/server/api/core/bitstreams/ea59fffe-c524-4eb0-802f-b2ee7f4539b1/content>, (τελ.επίσκεψη 19/9/2023).

Πίνακας 20 Αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal Wallis για την αξιολόγηση της συσχέτισης του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με την εκπαίδευση

	Εκπαίδευση	N	Διάμεσος	Kruskal-Wallis H	p-value
Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	Υποχρεωτική εκπαίδευση/Απόφοιτος Λυκείου	53	0.45	12.947	0.002
	Κάτοχος πτυχίου	116	0.55		
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού /Μεταδιδακτορικού τίτλου	155	0.91		



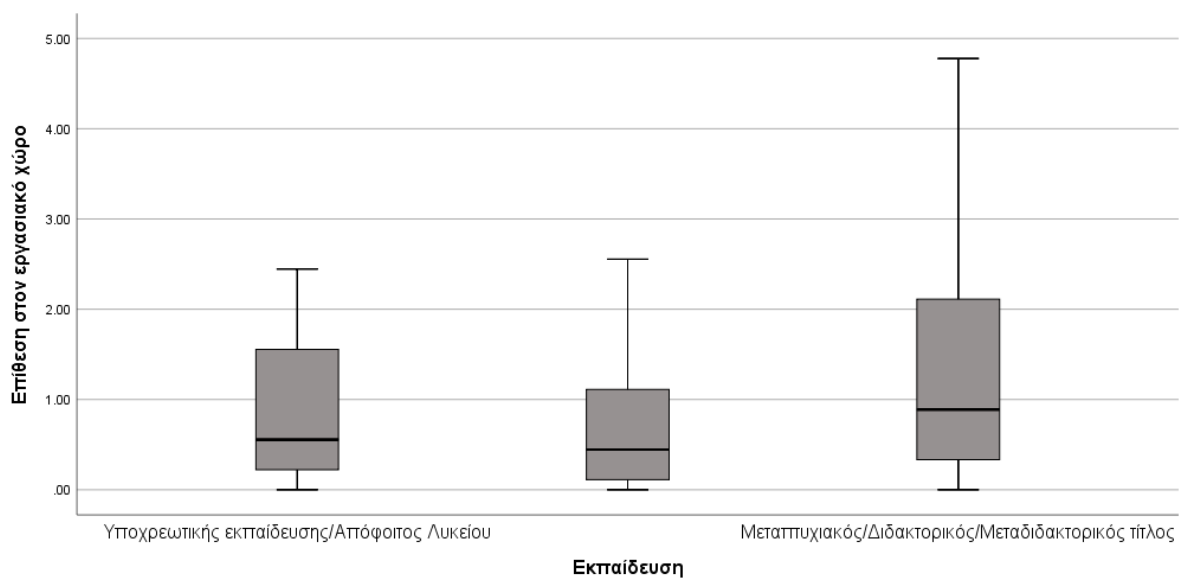
Διάγραμμα 12 Κατανομή του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με την εκπαίδευση.

6.3.2. 6. Συσχέτιση του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων

Στον Πίνακα 21 παρουσιάζεται ο μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal Wallis, για την αξιολόγηση πιθανών διαφορών στις απαντήσεις των συμμετεχόντων για τις ερωτήσεις που απαρτίζουν τον παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με την εκπαίδευση τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάμεση τιμή του σκορ του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» ως προς την εκπαίδευση των συμμετεχόντων (Kruskal-WallisH=14.600, p-value = 0.001). Ακολουθήθηκε η προσέγγιση Bonferroni για να προσδιοριστούν οι κατηγορίες όπου βρέθηκαν αυτές οι διαφορές. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι διαφορές βρίσκονται στα επίπεδα εκπαίδευσης «Κάτοχος πτυχίου» και «Κάτοχος Μεταπτυχιακού /Διδακτορικού/ Μεταδιδακτορικού τίτλου» (Διάμεσος: 0.44vs0.89) (p-value<0.001) και πιο συγκεκριμένα παρατηρήθηκε ότι οι εργαζόμενοι που ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού /Διδακτορικού ή Μεταδιδακτορικού τίτλου αντιμετώπισαν πιο συχνά επιθετικές συμπεριφορές στον εργασιακό τους χώρο συγκριτικά με τους κατόχους πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Διάγραμμα 13).

Πίνακας 21 Αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal Wallis για την αξιολόγηση της συσχέτισης του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με την εκπαίδευση

	Εκπαίδευση	N	Διάμεσος	Kruskal-Wallis H	p-value
Επίθεση στον εργασιακό χώρο	Υποχρεωτικής εκπαίδευσης/Απόφοιτος Λυκείου	53	0.56	14.600	0.001
	Κάτοχος πτυχίου	116	0.44		
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού/ Διδακτορικού/ Μεταδιδακτορικού τίτλου	155	0.89		



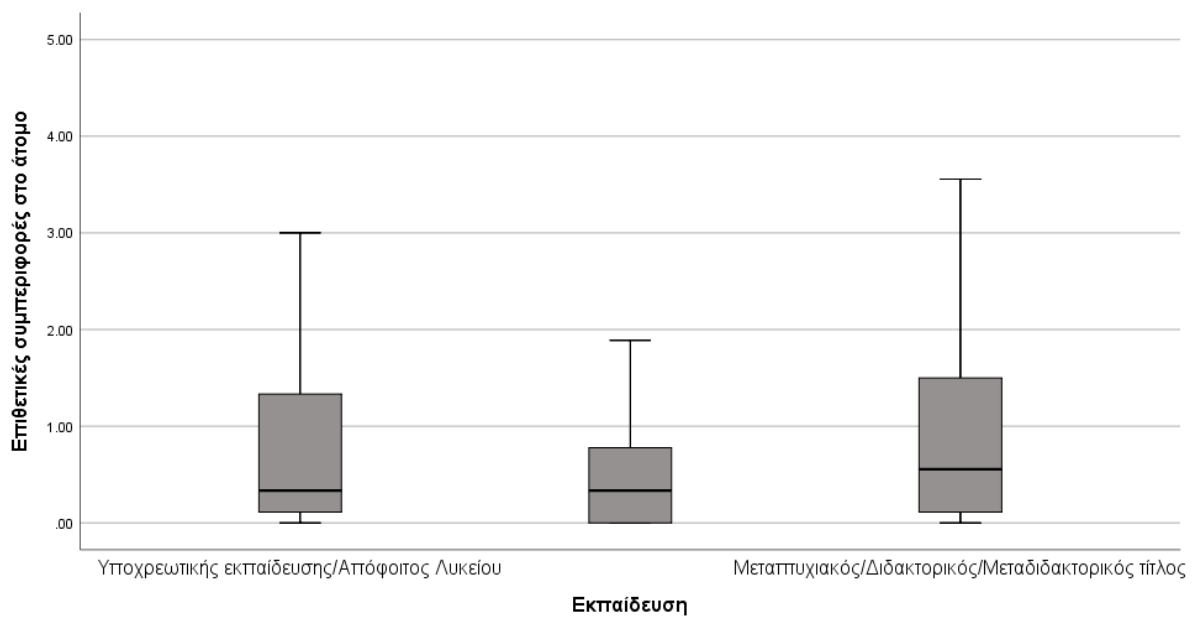
Διάγραμμα 13 Κατανομή του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με την εκπαίδευση.

6.3.2.7. Συσχέτιση του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων

Στον Πίνακα 22 παρουσιάζεται ο μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal Wallis, προκειμένου να αξιολογηθεί εάν υπάρχουν διαφορές στις απαντήσεις των συμμετεχόντων στον παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με την εκπαίδευση τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάμεση τιμή του σκορ του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» ως προς την εκπαίδευση των συμμετεχόντων (Kruskal-WallisH=11.821, p-value = 0.003). Η περαιτέρω διερεύνηση πολλαπλών συγκρίσεων με την προσέγγιση Bonferroni, έδειξε ότι οι διαφορές βρίσκονται στα επίπεδα εκπαίδευσης «Κάτοχος πτυχίου» και «Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού /Μεταδιδακτορικού τίτλου» (Διάμεσος: 0.33vs0.56) (p-value = 0.002) και πιο συγκεκριμένα παρατηρήθηκε ότι οι εργαζόμενοι που ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού /Διδακτορικού ή Μεταδιδακτορικού τίτλου αντιμετώπισαν πιο συχνά επιθετικές συμπεριφορές προς εκείνους συγκριτικά με τους κατόχους πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Διάγραμμα 14).

Πίνακας 22 Αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal Wallis για την αξιολόγηση της συσχέτισης του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με την εκπαίδευση

	Εκπαίδευση	N	Διάμεσος	Kruskal-Wallis H	p-value
Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	Υποχρεωτικής εκπαίδευσης/Απόφοιτος Λυκείου	53	0.33	11.821	0.003
	Κάτοχος πτυχίου	116	0.33		
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού/ Διδακτορικού/ Μεταδιδακτορικού Τίτλου	155	0.56		



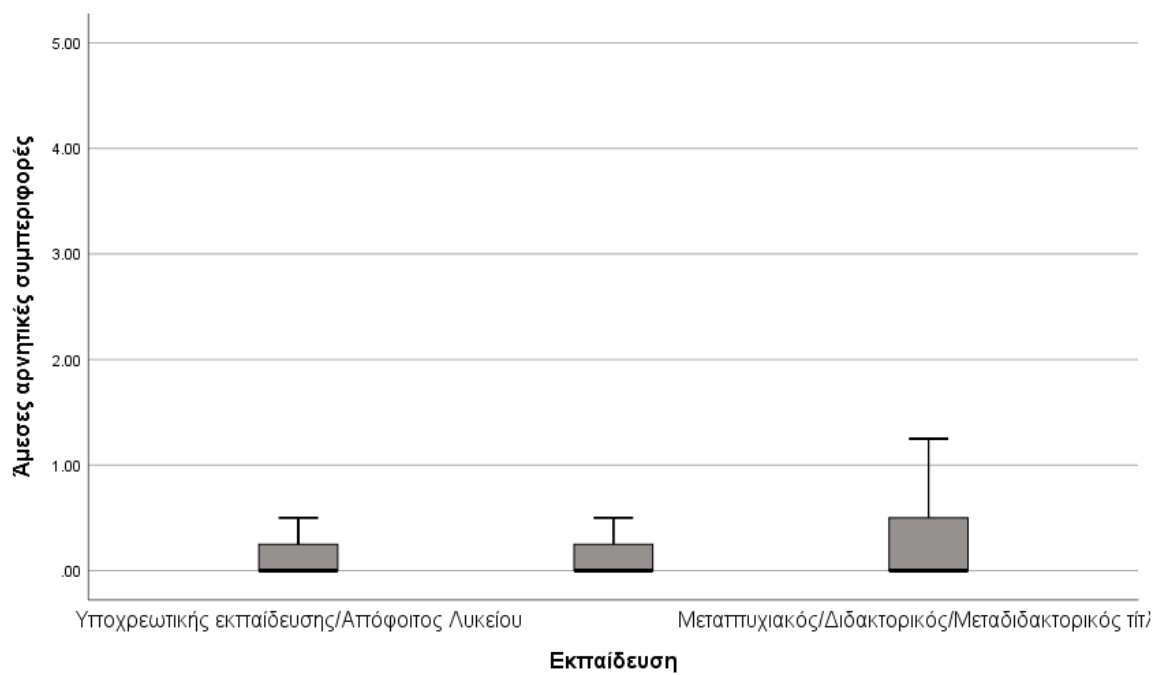
Διάγραμμα 14 Κατανομή του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με την εκπαίδευση.

6.3.2. 8. Συσχέτιση του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων

Στον Πίνακα 23 παρουσιάζεται ο μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal Wallis, για τη διερεύνηση διαφορών του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων, δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφοροποιήσεις στη διάμεση τιμή του σκορ του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» (Kruskal-WallisH=5.415, p-value = 0.067) καθώς οι συμμετέχοντες, ανεξαρτήτως εκπαίδευσης, δήλωσαν ότι δεν έχουν αντιμετωπίσει στην εργασία τους άμεσες αρνητικές συμπεριφορές (Διάγραμμα 15).

Πίνακας 23 Αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal Wallis για την αξιολόγηση της συσχέτισης του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με την εκπαίδευση

Εκπαίδευση		N	Διάμεσος	Kruskal-Wallis H	p-value
Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές	Υποχρεωτικής εκπαίδευσης/Απόφοιτος Λυκείου	53	0	5.415	0.067
	Κάτοχος πτυχίου	116	0		
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού/Μεταδιδακτορικού Τίτλου	155	0		



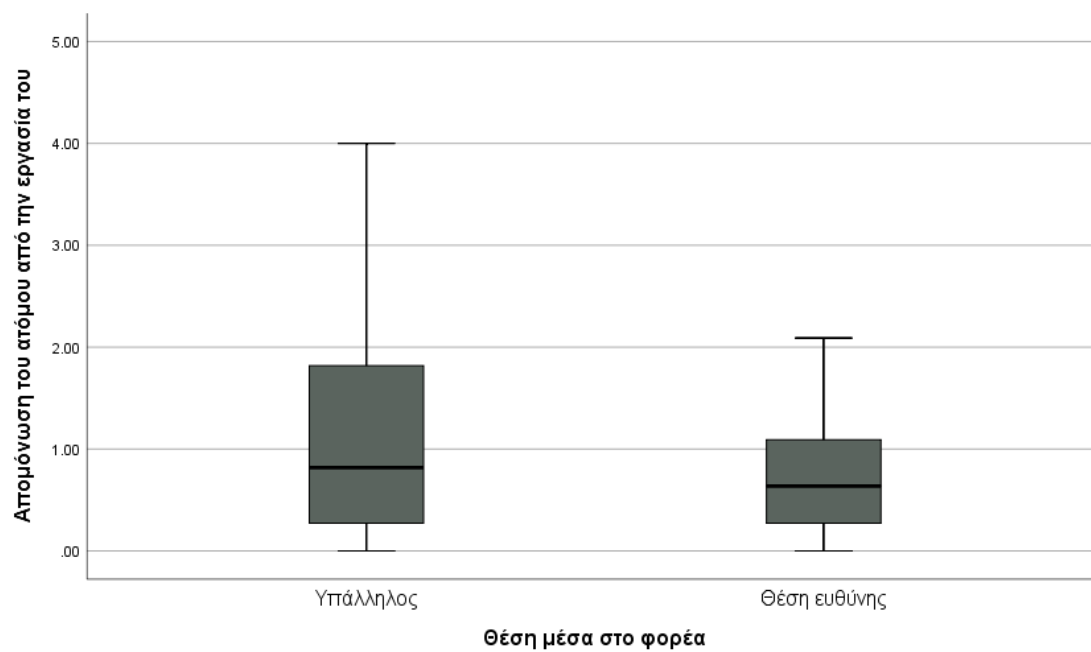
Διάγραμμα 15 Κατανομή του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με την εκπαίδευση.

6.3. 2. 9. Συσχέτιση του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με τη θέση που κατέχουν οι συμμετέχοντες εντός του φορέα απασχόλησης

Στον Πίνακα 24 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του μη παραμετρικού ελέγχου Mann-WhitneyU για τη διερεύνηση πιθανών διαφορών του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με τη θέση των συμμετεχόντων μέσα στο φορέα. Με βάση τα αποτελέσματα, δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με τη θέση τους μέσα στο φορέα (Mann-WhitneyU=6967, p-value = 0.145), καθώς οι συμμετέχοντες, είτε ήταν υπάλληλοι είτε είχαν θέση ευθύνης, βρέθηκε πως συμφωνούν ότι δεν έχουν αντιμετωπίσει στην εργασία τους κάποιου είδους απομόνωση (Διάγραμμα 16).

Πίνακας 24 Αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney για την αξιολόγηση διαφορών του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με τη θέση μέσα στο φορέα

	Θέση μέσα στο φορέα	N	Διάμεσος	Mann-Whitney	p-value
Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	Υπάλληλος	264	0.82	6967	0.145
	Θέση ευθύνης	60	0.64		



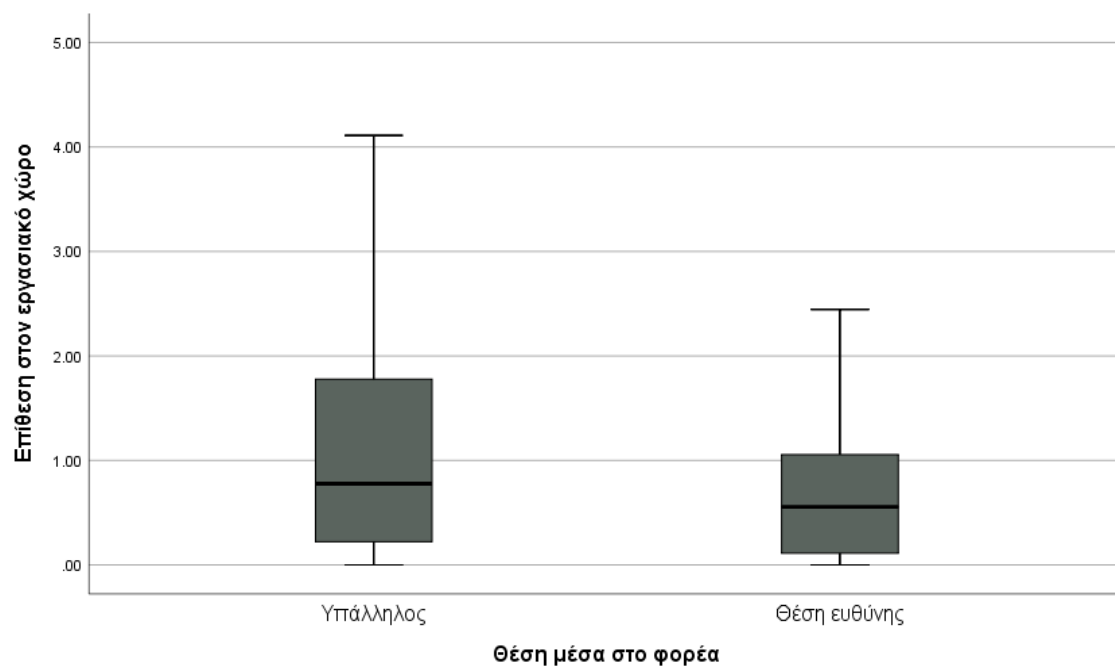
Διάγραμμα 16 Κατανομή του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με τη θέση μέσα στο φορέα.

6.3.2. 10. Συσχέτιση του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με τη θέση που κατέχουν οι συμμετέχοντες εντός του φορέα απασχόλησης

Στον Πίνακα 25 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του μη παραμετρικού ελέγχου Mann-WhitneyU προκειμένου να αξιολογηθεί εάν ο παράγοντας «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» παρουσιάζει σημαντικές διαφορές μεταξύ των συμμετεχόντων με διαφορετική θέση μέσα στο φορέα. Με βάση τα αποτελέσματα, δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απαντήσεις που έδωσαν οι ερωτηθέντες σε σχέση με τη θέση τους μέσα στο φορέα (Mann-WhitneyU=6695, p-value = 0.061). Οι εργαζόμενοι, είτε υπάλληλοι είτε σε θέση ευθύνης, κατά κύριο λόγο απάντησαν πως δεν έχουν δεχθεί κάποιου είδους επίθεση μέσα στο χώρο εργασίας (Διάγραμμα 17).

Πίνακας 25 Αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney για την αξιολόγηση διαφορών του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με τη θέση μέσα στο φορέα

	Θέση μέσα στο φορέα	N	Διάμεσος	Mann-Whitney	p-value
Επίθεση στον εργασιακό χώρο	Υπάλληλος	264	0.78	6695	0.061
	Θέση ευθύνης	60	0.56		



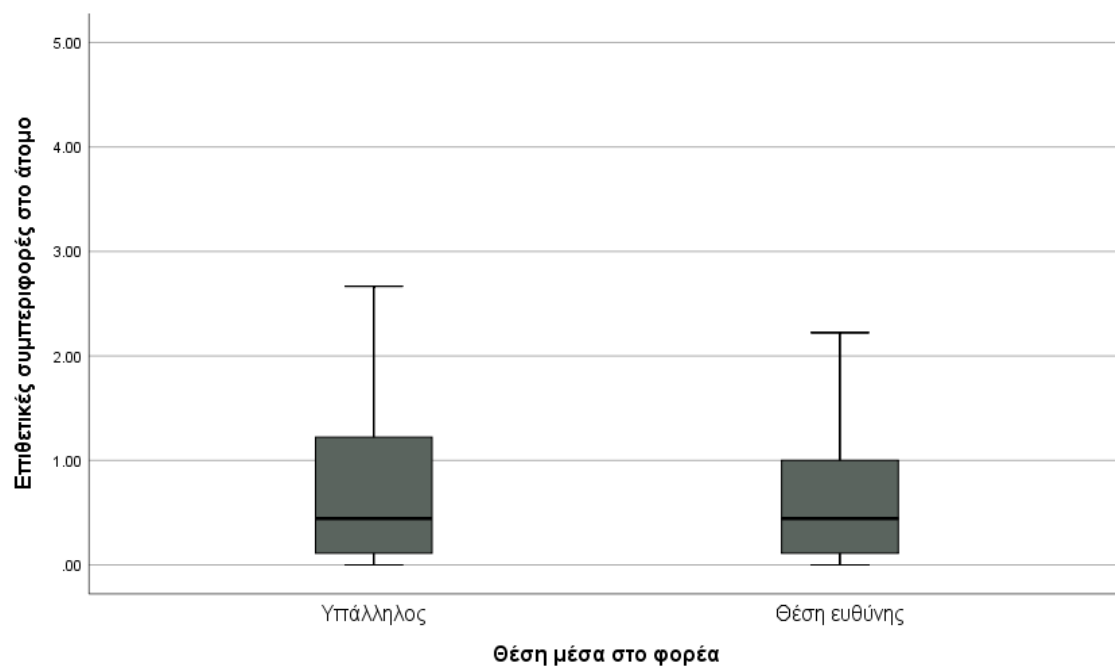
Διάγραμμα 17 Κατανομή του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με τη θέση μέσα στο φορέα.

6.3.2.11. Συσχέτιση του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με τη θέση που κατέχουν οι συμμετέχοντες εντός του φορέα απασχόλησης

Στον Πίνακα 26 παρουσιάζεται ο μη παραμετρικός έλεγχος Mann-WhitneyU για τη διερεύνηση πιθανών διαφορών του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με τη θέση των συμμετεχόντων μέσα στο φορέα. Με βάση τα αποτελέσματα, δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απαντήσεις που έδωσαν οι ερωτηθέντες σε σχέση με τη θέση τους μέσα στο φορέα (Mann-WhitneyU=7626, p-value = 0.651). Οι εργαζόμενοι, είτε υπάλληλοι είτε σε θέση ευθύνης, κατά κύριο λόγο απάντησαν πως δεν έχουν δεχθεί επιθετικές συμπεριφορές απέναντί τους (Διάγραμμα 18).

Πίνακας 26 Αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney για την αξιολόγηση διαφορών του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με τη θέση μέσα στο φορέα

	Θέση μέσα στο φορέα	N	Διάμεσος	Mann- Whitney	p-value
Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	Υπάλληλος	264	0.44	7626	0.651
	Θέση ευθύνης	60	0.44		



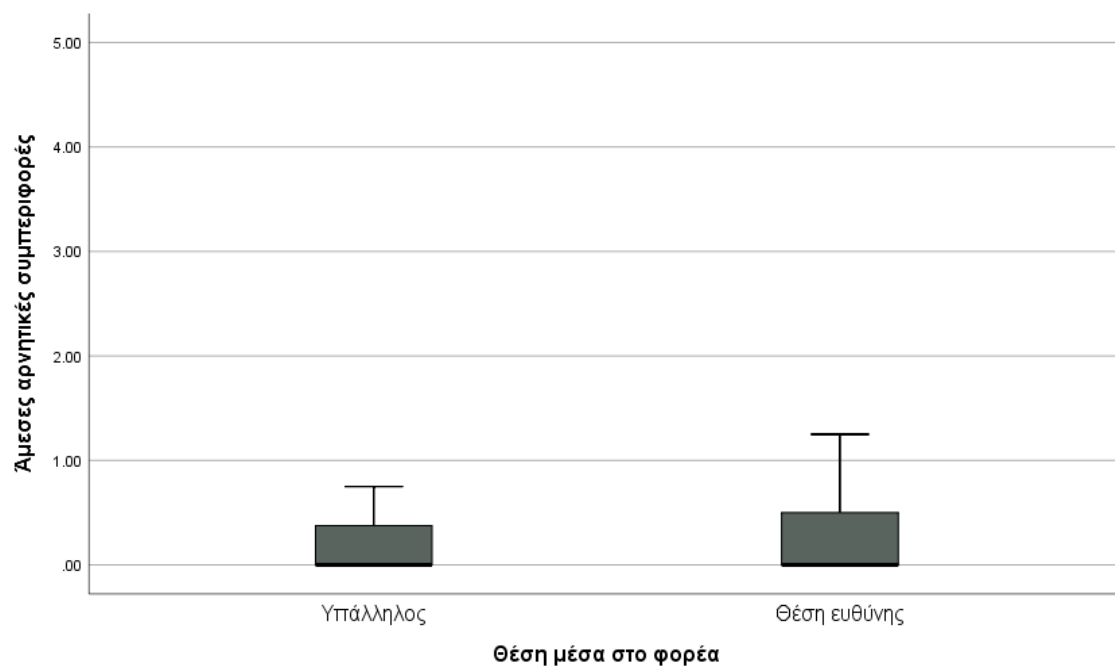
Διάγραμμα 18 Κατανομή του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με τη θέση μέσα στο φορέα.

6.3.2.12. Συσχέτιση του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με τη θέση που κατέχουν οι συμμετέχοντες εντός του φορέα απασχόλησης

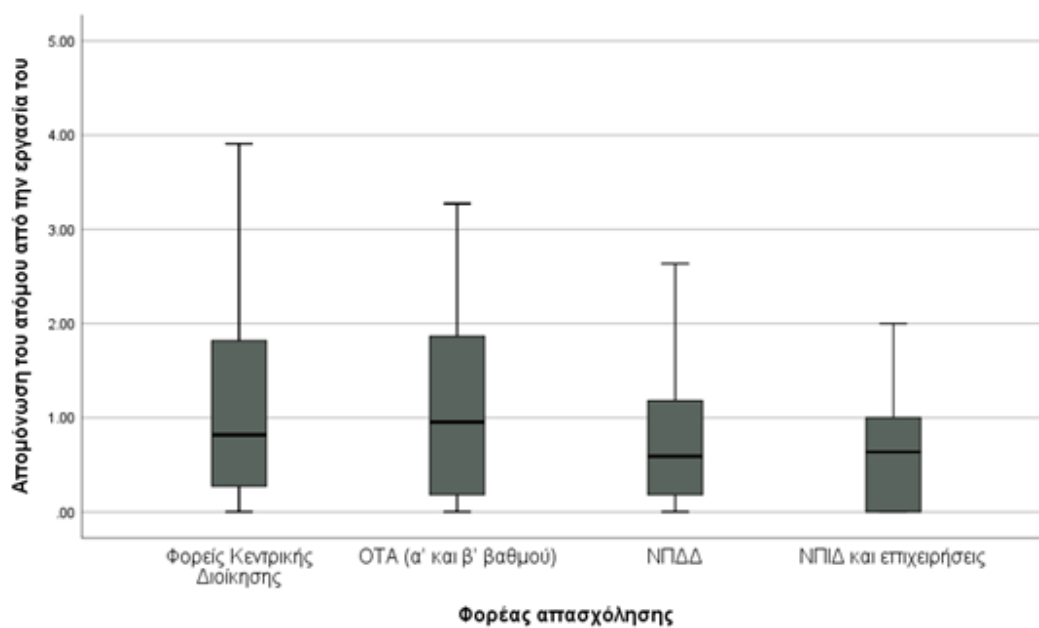
Στον Πίνακα 27 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του μη παραμετρικού ελέγχου Mann-Whitney. Προκειμένου να αξιολογηθεί εάν υπάρχουν διαφορές στον παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με τη θέση των συμμετεχόντων μέσα στο φορέα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απαντήσεις που έδωσαν οι ερωτηθέντες σε σχέση με τη θέση που είχαν μέσα στο φορέα (Mann-Whitney $U=7782$, $p\text{-value} = 0.809$). Οι εργαζόμενοι, είτε υπάλληλοι είτε σε θέση ευθύνης, κατά κύριο λόγο απάντησαν πως δεν έχουν δεχθεί άμεσες αρνητικές συμπεριφορές (Διάγραμμα 19).

Πίνακας 27 Αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney για την αξιολόγηση διαφορών του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με τη θέση μέσα στο φορέα

	Θέση μέσα στο φορέα	N	Διάμεσος	Mann-Whitney	p-value
Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές	Υπάλληλος	264	0	7782	0.809
	Θέση ευθύνης	60	0		



Διάγραμμα 19 Κατανομή του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με τη θέση μέσα στο φορέα.



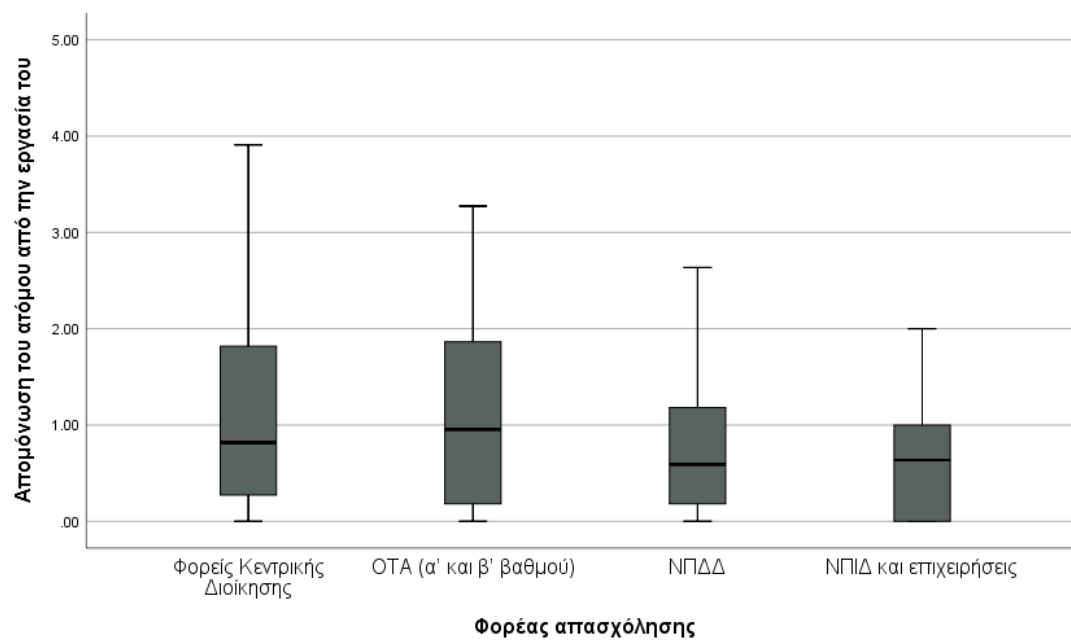
Διάγραμμα 20 Κατανομή του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης.

6.3.2.13. Συσχέτιση του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης

Στον Πίνακα 28 παρουσιάζεται ο μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal Wallis, ο οποίος πραγματοποιήθηκε προκειμένου να αξιολογηθεί εάν πιθανές διαφορές στις απαντήσεις των συμμετεχόντων στον παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης ήταν στατιστικά σημαντικές. Τα αποτελέσματα δεν έδειξαν στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάμεση τιμή του σκορ του παράγοντα «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» ως προς το φορέα απασχόλησης (Kruskal-WallisH=6.496, p-value = 0.090). Παρατηρείται μία τάση στα δεδομένα σχετικά με τους εργαζομένους στον ΟΤΑ (α' και β' βαθμού) οι οποίοι συμφωνούν περισσότερο ότι έχουν δεχθεί συμπεριφορές που τους απομόνωνσαν από την εργασία τους συγκριτικά με τους εργαζομένους σε άλλους φορείς χωρίς ωστόσο η συγκεκριμένη διαφορά να είναι σημαντική(Διάγραμμα 20).

Πίνακας 28 Αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal Wallis για την αξιολόγηση της συσχέτισης του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης

	Φορέας απασχόλησης	N	Διάμεσος	Kruskal-Wallis H	p-value
Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	Φορείς Κεντρικής Διοίκησης	199	0.82	6.496	0.090
	ΟΤΑ (α' και β' βαθμού)	44	0.95		
	ΝΠΔΔ	54	0.59		
	ΝΠΙΔ και επιχειρήσεις	27	0.64		



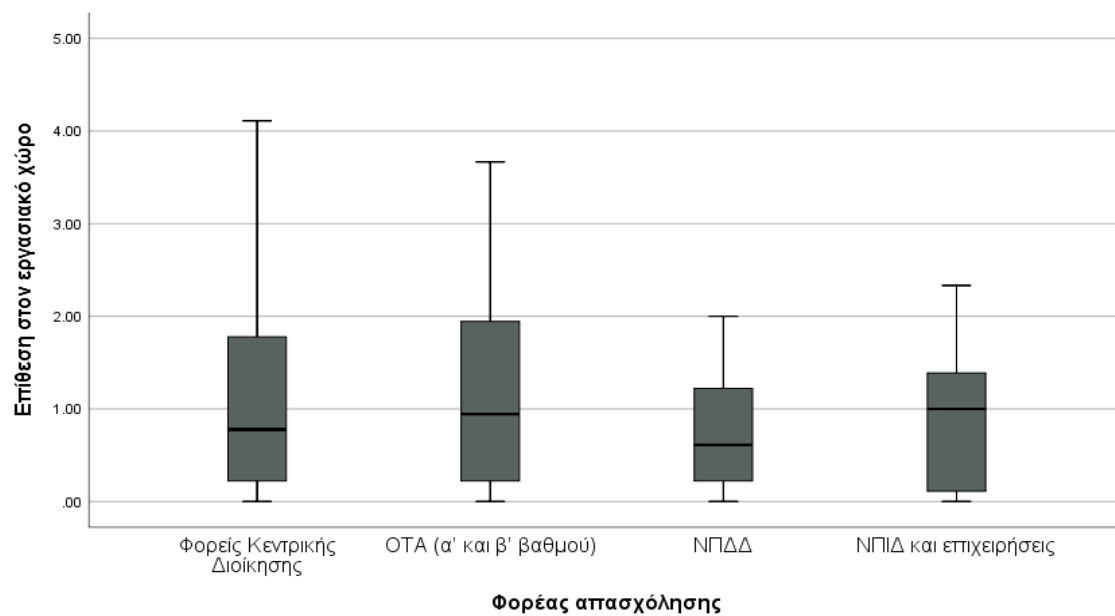
Διάγραμμα 20 Κατανομή του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης.

6.3.2.14. Συσχέτιση του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης

Στον Πίνακα 29 παρουσιάζεται ο μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal Wallis, προκειμένου να αξιολογηθεί εάν υπάρχουν διαφορές στις απαντήσεις των συμμετεχόντων στον παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης. Τα αποτελέσματα δεν έδειξαν στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάμεση τιμή του σκορ του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» ως προς το φορέα απασχόλησης (Kruskal-Wallis $H=1.426$, $p\text{-value} = 0.700$). Παρατηρείται ότι οι εργαζόμενοι σε ΝΠΙΔ και επιχειρήσεις συμφωνούν περισσότερο ότι έχουν δεχθεί κάποιου είδους επίθεση στην εργασία τους συγκριτικά με τους εργαζομένους σε άλλους φορείς, ωστόσο η συγκεκριμένη διαφορά δεν ήταν σημαντική(Διάγραμμα 21).

Πίνακας 29 Αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal Wallis για την αξιολόγηση της συσχέτισης του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης

	Φορέας απασχόλησης	N	Διάμεσος	Kruskal-Wallis H	p-value
Επίθεση στον εργασιακό χώρο	Φορείς Κεντρικής Διοίκησης	199	0.78	1.426	0.700
	ΟΤΑ (α' και β' βαθμού)	44	0.94		
	ΝΠΔΔ	54	0.61		
	ΝΠΙΔ και επιχειρήσεις	27	1.00		



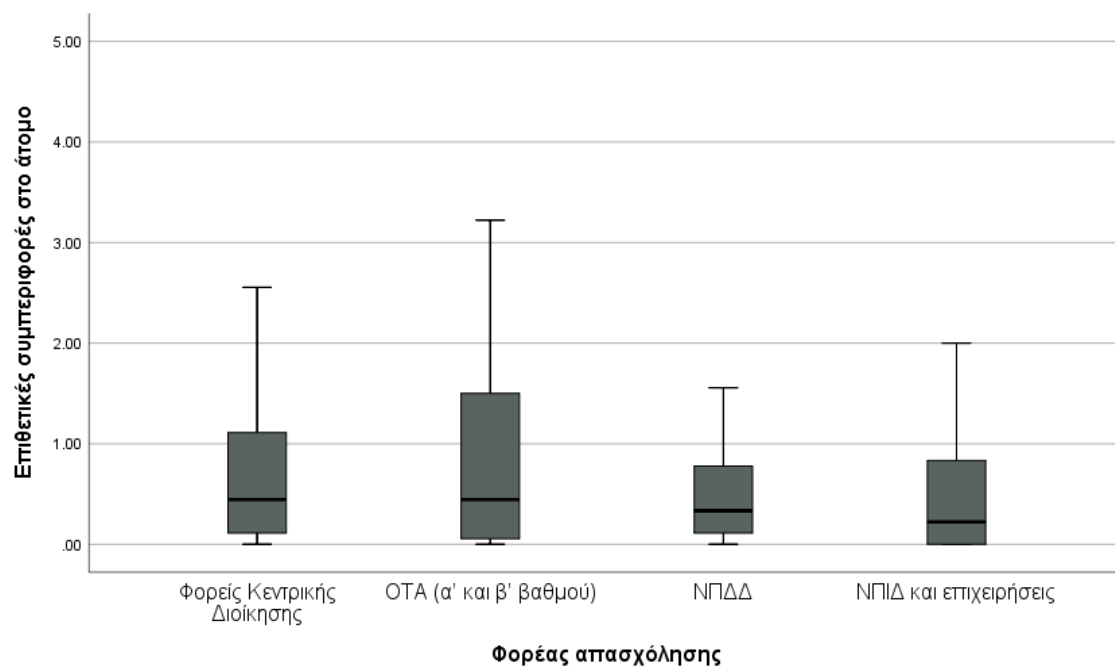
Διάγραμμα 21 Κατανομή του παράγοντα «Επίθεση στον εργασιακό χώρο» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης.

6.3.2.15. Συσχέτιση του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης

Στον Πίνακα 30 παρουσιάζεται ο μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal Wallis, για την αξιολόγηση πιθανών διαφορών στις απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με τον παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» ανάλογα με το φορέα απασχόλησης. Δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφοροποιήσεις (Kruskal-WallisH=3.568, p-value = 0.312) καθώς φαίνεται ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν πως δεν έχουν δεχθεί επιθετικές συμπεριφορές ανεξαρτήτως του φορέα που εργάζονται(Διάγραμμα 22).

Πίνακας 30 Αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal Wallis για την αξιολόγηση της συσχέτισης του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης

	Φορέας απασχόλησης	N	Διάμεσος	Kruskal-Wallis H	p-value
Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	Φορείς Κεντρικής Διοίκησης	199	0.44	3.568	0.312
	ΟΤΑ (α' και β' βαθμού)	44	0.44		
	ΝΠΔΔ	54	0.33		
	ΝΠΙΔ και επιχειρήσεις	27	0.22		



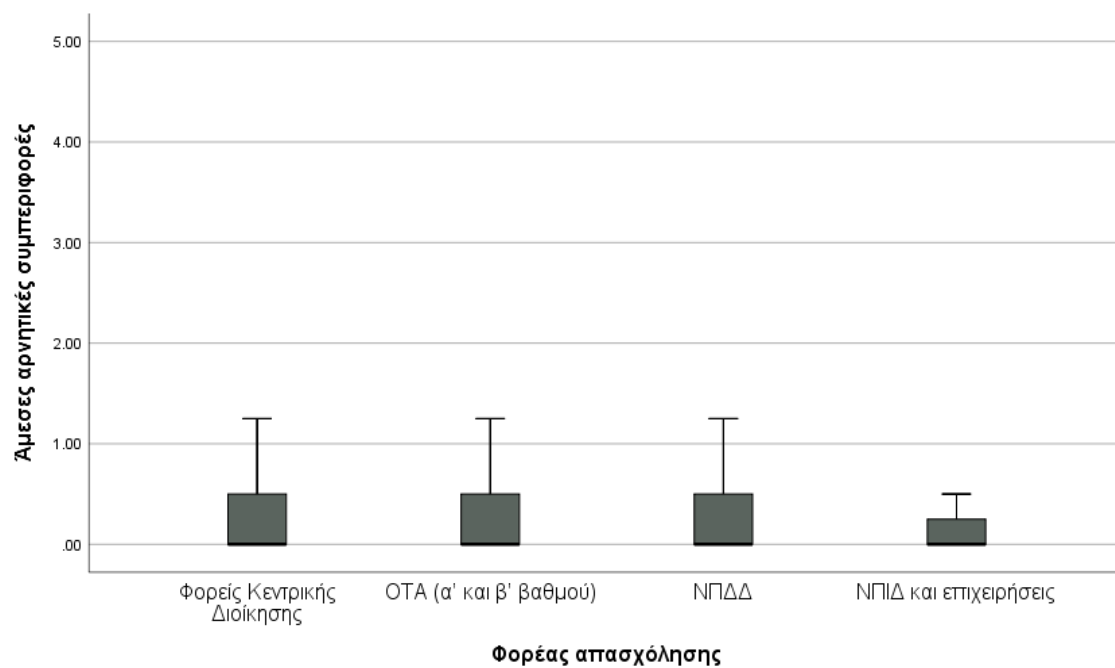
Διάγραμμα 22 Κατανομή του παράγοντα «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης.

6.3.2.16. Συσχέτιση του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης

Στον Πίνακα 31 παρουσιάζεται ο μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal Wallis, προκειμένου να αξιολογηθεί εάν υπάρχουν διαφορές στις απαντήσεις των συμμετεχόντων στον παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάμεση τιμή του σκορ του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» ως προς το φορέα απασχόλησης (Kruskal-Wallis $H=1.327$, $p\text{-value} = 0.723$). Οι περισσότεροι συμμετέχοντες, ανεξαρτήτως του φορέα απασχόλησης, δήλωσαν πως δεν έχουν αντιληφθεί άμεσες αρνητικές συμπεριφορές (Διάγραμμα 23).

Πίνακας 211 Αποτελέσματα του ελέγχου Kruskal Wallis για την αξιολόγηση της συσχέτισης του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης

	Φορέας απασχόλησης	N	Διάμεσος	Kruskal-Wallis H	p-value
Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές	Φορείς Κεντρικής Διοίκησης	199	0	1.327	0.723
	ΟΤΑ (α' και β' βαθμού)	44	0		
	ΝΠΔΔ	54	0		
	ΝΠΙΔ και επιχειρήσεις	27	0		



Διάγραμμα 23 Κατανομή του παράγοντα «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» σε σχέση με το φορέα απασχόλησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, αν και έχει εκτενώς ερευνηθεί σε διεθνές επίπεδο, στη χώρα μας μόλις τα τελευταία χρόνια έχει αρχίσει να αποτελεί αντικείμενο μελέτης, ειδικά ως προς τον εντοπισμό της στον δημόσιο τομέα. Οι διαστάσεις που λαμβάνει, ιδίως τα τελευταία έτη, είναι ανησυχητικές, τόσο λόγω της μεγάλης της έκτασης και διασποράς όσο και λόγω της συγκεκαλυμμένης φύσης της.

Η οικονομική κρίση και η παρατεταμένη οικονομική ύφεση της χώρας είχαν ως αποτέλεσμα τις περικοπές αποδοχών, την υποστελέχωση των δημόσιων υπηρεσιών, και ταυτόχρονα την αύξηση του όγκου εργασίας και των απαιτήσεων απόδοσης, γεγονός που δημιουργήσε ένα κράμα επικοινωνιακής δυστοκίας, ανασφάλειας και συγκρουσιακής διάθεσης ανάμεσα στις βαθμίδες της διοικητικής ιεραρχίας. Στο πλαίσιο αυτό, η ηθική παρενόχληση βρήκε έδαφος όχι μόνο να εξαπλωθεί, αλλά και να ριζώσει βαθύτερα στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση.

Η παρούσα διατριβή έχει ως στόχο:

- (α) τη διερεύνηση της επίδρασης του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) και των επιπτώσεών του στην ψυχική και σωματική υγεία των δημοσίων υπαλλήλων,
- (β) τη διερεύνηση των ανεξάρτητων μεταβλητών που σχετίζονται με τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, έτη προϋπηρεσίας, θέση στον φορέα απασχόλησης κ.λπ.) και τη συσχέτισή τους με την επίδραση της ηθικής παρενόχλησης,
- (γ) τη διερεύνηση των αντιλήψεων και των συμπεριφορών των δημοσίων υπαλλήλων που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας τους και
- (δ) τη διερεύνηση του τρόπου αντιμετώπισης του φαινομένου από τον Φορέα Απασχόλησης.

Στο πλαίσιο της έρευνας που διεξήχθη, συμμετείχε δείγμα 324 δημοσίων υπαλλήλων που υπηρετούν σε διάφορους τομείς του δημοσίου. Η έρευνα βασίστηκε στην ηλεκτρονική υποβολή ερωτηματολογίου, μέρος του οποίου αποτελεί το Ερωτηματολόγιο Μέτρησης Βίαιης Ψυχολογικής Συμπεριφοράς στον Χώρο Εργασίας (WPVB – Workplace Psychological Violent Behaviour Instrument).

Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώνουν κατά το πλείστον, τα ευρήματα της υπάρχουσας βιβλιογραφίας. Πιο συγκεκριμένα, το 62,3% των ερωτηθέντων έχει υποστεί ηθική παρενόχληση στον εργασιακό του χώρο, επιβεβαιώνοντας τη θέση που κυριαρχεί εδώ και δεκαετίες, ότι η ηθική παρενόχληση και ο εργασιακός εκφοβισμός πλήττουν σε μεγάλα ποσοστά τους εργαζόμενους. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας επιβεβαιώνουν τα αποτελέσματα της πανευρωπαϊκής έρευνας γνώμης, σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στο χώρο εργασίας, που διεξήχθη από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) το 2013⁴⁷³, όπου το 74% των Ελλήνων εργαζόμενων άνω των 18 ετών κάνει λόγο για εργασιακό εκφοβισμό και εργασιακή παρενόχληση. Οι διαπιστώσεις αυτές ενισχύονται και από την εμπειρική έρευνα των Ευαγγελίας Ζιγρική και Μαρίας Πλατσίδου⁴⁷⁴, η οποία εστιάζει στη διερεύνηση της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο δημοσίων υπαλλήλων και στις συνθήκες που τη συνοδεύουν (όπως ο βαθμός εμφάνισης, οι ασκούντες την παρενόχληση, ο τόπος κ.ά.), καθώς και στους δημογραφικούς και εργασιακούς παράγοντες που συνδέονται με την εκδήλωση του φαινομένου. Στην εν λόγω έρευνα συμμετείχαν μόνιμοι εν ενεργεία υπάλληλοι, οι οποίοι εργάζονται σε διάφορες δημόσιες υπηρεσίες του Νομού Σερρών. Συγκεκριμένα, το 53,8% των συμμετεχόντων ανέφερε ότι έχει υποστεί ηθική παρενόχληση στον εργασιακό του χώρο, είτε πρόσφατα είτε στο παρελθόν. Επιπλέον, το 61,5% τη βίωσε μερικές φορές, το 28% μία μόνο φορά και το 10,6% καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας.

⁴⁷³ Η έρευνα είναι διαθέσιμη στο: <https://osha.europa.eu/el/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>, (τελ.έπίσκεψη 12/12/2024).

⁴⁷⁴ Ζιγρική, Ε., & Πλατσίδου, Μ. (2021). Ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο των δημοσίων υπαλλήλων: Μια εμπειρική μελέτη στον Νομό Σερρών. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, (116-117), 116-117.

Θα πρέπει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι, προκειμένου να χαρακτηριστεί μια συμπεριφορά ως ηθική παρενόχληση, οφείλει να είναι συστηματική, μεθοδική και επίμονη, με συχνότητα εμφάνισης τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα και για παρατεταμένο χρονικό διάστημα. Το γεγονός ότι η συμπεριφορά αυτή εκδηλώνεται κατ' εξακολούθηση έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργείται ένα εχθρικό και ταπεινωτικό εργασιακό περιβάλλον, το οποίο προσβάλλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, καθώς και τη σωματική και ψυχική ακεραιότητα των εργαζομένων που την υφίστανται, οδηγώντας τους συχνά σε ολική εξάντληση με σκοπό την παραίτησή τους. Σε αυτό το συμπέρασμα καταλήγουν και οι περισσότερες θεωρητικές προσεγγίσεις του φαινομένου, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ομοίως, οι ορισμοί που περιλαμβάνονται στην ισχύουσα νομοθεσία συγκλίνουν στην ίδια βασική παραδοχή: η εχθρική συμπεριφορά πρέπει να είναι συστηματική και να αποσκοπεί στην αποσταθεροποίηση του θύματος.

Με την επιφύλαξη των όσων διατυπώθηκαν ανωτέρω, η ηθική παρενόχληση εμφανίζεται στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση υπό τη μορφή λεκτικής βίας, του αισθήματος ασφυκτικού ελέγχου και κακόβουλων ή αναληθών σχολίων σχετικά με την προσωπική ζωή των εργαζομένων. Μικρότερη συχνότητα παρατηρείται στην εκδήλωση σωματικής βίας, στην πρόκληση υλικών ζημιών σε προσωπικά αντικείμενα, καθώς και στην κοινωνική απομόνωση του ατόμου εντός του φορέα που υπηρετεί.

Όσον αφορά την ιεραρχική θέση των θυτών στους οργανισμούς, τα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας επιβεβαιώνουν εκείνα των Μακρυγιάννη και Κουλιεράκη⁴⁷⁵, Κοΐνη και Σαρίδη⁴⁷⁶, Ρόμπολα και Μπρέντα⁴⁷⁷, σύμφωνα με τα οποία η πιο συχνή μορφή παρενόχλησης είναι η κατιούσα, ήτοι από προϊστάμενο προς υφιστάμενο. Πιο συγκεκριμένα, στην παρούσα μελέτη, το 42,2% των συμμετεχόντων θεωρεί πως ο «προϊστάμενος» αποτελεί τον θύτη ηθικής

⁴⁷⁵ Μακρυγιάννη, Δ., & Κουλιεράκης, Γ. (2010). Mobbing syndrome at workplace. *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, 17(2), 140–155. https://doi.org/10.12681/psy_hps.23759.

⁴⁷⁶ Κοΐνης, Α., & Σαρίδη, Μ. (2013). Το mobbing στον εργασιακό χώρο: Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 6(1), 36–48.

⁴⁷⁷ Ρόμπολας, & Μπρέντα. (2019). Ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο: Αίτια και επιπτώσεις. *Μεταπτυχιακή Διατριβή*, Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

παρενόχλησης, επιβεβαιώνοντας έτσι τη θέση που περιγράφεται στη βιβλιογραφία ως «top-down mobbing». Ακολουθεί η κατηγορία «συνάδελφος», με ποσοστό 21%, η οποία συνδέεται με την άσκηση οριζόντιας ηθικής παρενόχλησης, εύρημα που επίσης ενισχύεται από τα δεδομένα της παρούσας έρευνας.

Από διαφορετική οπτική, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας έδειξαν ότι η θέση των θυμάτων εντός της διοικητικής δομής δεν αποτελεί στατιστικά σημαντικό παράγοντα για τη στοχοποίησή τους. Με άλλα λόγια, η ιεραρχική βαθμίδα δεν φαίνεται να συνιστά από μόνη της αιτία ηθικής παρενόχλησης. Αντιθέτως, παρατηρείται ότι τόσο υπάλληλοι χαμηλότερων βαθμίδων όσο και στελέχη με θέση ευθύνης έχουν ίδιες πιθανότητες να υποστούν παρενόχληση, εξαιρουμένων των περιπτώσεων κατάχρησης εξουσίας. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε ότι οι υπάλληλοι με θέση ευθύνης δεν διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά ως προς την εργασιακή απομόνωση, τις επιθέσεις στον χώρο εργασίας, τις επιθετικές συμπεριφορές από συναδέλφους, καθώς και την εμπειρία άμεσων αρνητικών συμπεριφορών εις βάρος τους.

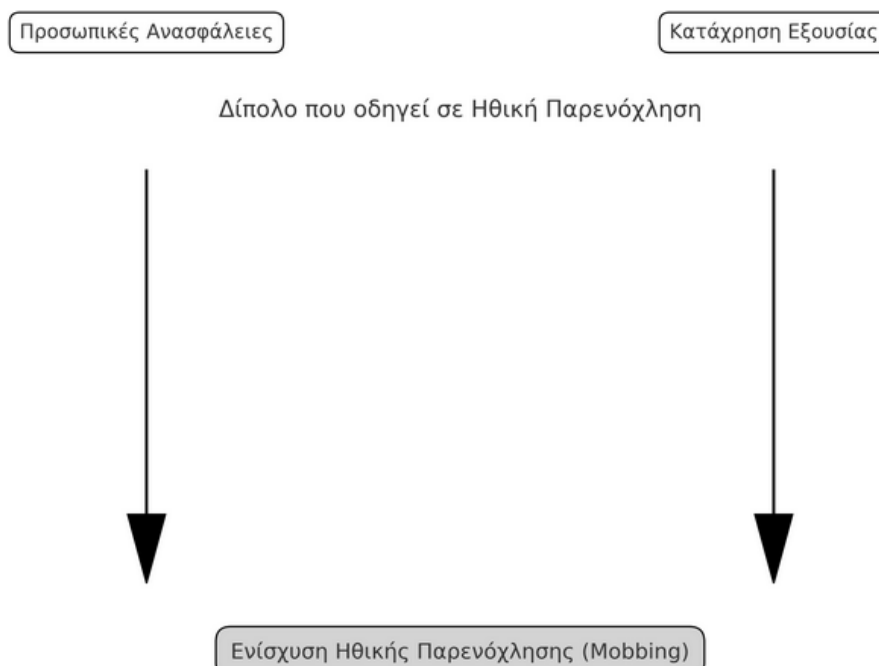
Αναφορικά με τη σχέση φύλου και ηθικής παρενόχλησης, δηλαδή κατά πόσον οι γυναίκες ή οι άνδρες πλήττονται συχνότερα, παρατηρούνται διαφοροποιήσεις σε σύγκριση με τα ευρήματα της υπάρχουσας βιβλιογραφίας. Σύμφωνα με τη μελέτη των Μπάτση και Καραμάνη, σε δείγμα υπαλλήλων της Κεντρικής Διοίκησης (συμπεριλαμβανομένων πολιτικών υπαλλήλων του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας) και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, το 58% των γυναικών ανέφερε ότι έχει υπάρξει θύμα ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ανήλθε σε 33,8%. Με άλλα λόγια, οι γυναίκες είναι κατά 1,7 φορές πιο πιθανό να υποστούν ηθική παρενόχληση συγκριτικά με τους άνδρες. Αντίστοιχα, οι Ρόμπολας και Μπρέντα κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι, στην Ευρώπη, το μεγαλύτερο ποσοστό των θυμάτων είναι γυναίκες.

Ωστόσο, δεν διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς το φύλο των ερωτηθέντων. Συγκεκριμένα, για τους παράγοντες: α) «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του», β) «Επίθεση στον εργασιακό χώρο», γ) «Επιθετικές συμπεριφορές προς το πρόσωπό σας» και δ) «Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές», οι απαντήσεις δεν εμφάνισαν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών

και γυναικών. Αντίστοιχο συμπέρασμα διατυπώνεται και από τους Μακρυγιάννη και Κουλιεράκη, οι οποίοι επίσης υποστηρίζουν ότι το φύλο δεν αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στην εκδήλωση της ηθικής παρενόχλησης.

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η διαφοροποίηση των αποτελεσμάτων στην υπόθεση ελέγχου του συσχετισμού του παράγοντα φύλου με την ηθική παρενόχληση, όπως καταγράφεται σε διάφορες μελέτες, οφείλεται σε πολλούς παράγοντες. Αφενός, σύμφωνα με τους Zapf et al.⁴⁷⁸, σχετίζεται με το πώς ορίζεται και γίνεται κατανοητή η ηθική παρενόχληση και, αφετέρου, με τον τρόπο μέτρησής της. Επιπλέον, δεν υφίστανται όλες οι κατηγορίες εργαζομένων τον ίδιο βαθμό παρενόχλησης, με αποτέλεσμα να υπάρχει αδυναμία ακριβούς αντίληψης σχετικά με το ποιος παρενοχλείται και ποιος όχι. Συνοψίζοντας, ο παράγοντας φύλο δεν φαίνεται να διαδραματίζει στατιστικά σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης, δεδομένου ότι το φαινόμενο αποτελεί κλιμακούμενη, επαναλαμβανόμενη διαδικασία με στόχο την αποσταθεροποίηση του ατόμου.

Δίπολο που οδηγεί σε ηθική παρενόχληση



⁴⁷⁸ Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2003). *Empirical findings on bullying in the workplace*. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 103–126). Taylor & Francis.

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων-θυμάτων, παρατηρείται ότι οι κάτοχοι μεταπτυχιακών, διδακτορικών και μεταδιδακτορικών τίτλων σπουδών αντιμετωπίζουν συχνότερα φαινόμενα εργασιακής απομόνωσης, επιθέσεων στον χώρο εργασίας, επιθετικών συμπεριφορών από συναδέλφους, καθώς και άμεσων αρνητικών συμπεριφορών προς το άτομό τους. Με άλλα λόγια, γίνονται δέκτες ανάρμοστων συμπεριφορών, όπως η αφαίρεση αρμοδιοτήτων ή η ανάθεση καθηκόντων κατώτερων των προσόντων τους, η απόκρυψη απαραίτητων πληροφοριών, εγγράφων και υλικού για την εκτέλεση της εργασίας τους, καθώς και η συνεχής αμφισβήτηση των αποφάσεων ή ενστάσεων τους επί εργασιακών θεμάτων.

Επιπλέον, κατηγορούνται συχνά ως ανεπαρκείς, παρά τη μορφωτική τους επάρκεια, ενώ εντοπίζονται διαρκώς "λάθη" στα έργα που αναλαμβάνουν, χωρίς αυτά να είναι ουσιώδη για τη διεκπεραίωση των καθηκόντων τους. Το γεγονός αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αμφισβητείται συνολικά η επαγγελματική τους επάρκεια. Άλλες μορφές ανάρμοστης συμπεριφοράς που αναφέρονται περιλαμβάνουν τη διασπορά φημών για την προσωπική τους ζωή και τη διάδοση αναληθών στοιχείων, με απώτερο σκοπό την αποσταθεροποίησή τους.

Το φαινόμενο αυτό μπορεί να εξηγηθεί, αφενός, από το γεγονός ότι οι συνάδελφοί τους ενδέχεται να βιώνουν αισθήματα μειονεξίας λόγω του υψηλού μορφωτικού επιπέδου τους. Δεν είναι η μόρφωση αυτή καθαυτή που τίθεται στο στόχαστρο, αλλά οι ευκαιρίες εξέλιξης και ισχυροποίησης της θέσης που συνεπάγεται, ιδίως σε σύγκριση με υπαλλήλους δευτεροβάθμιας, τριτοβάθμιας ή και υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Από την άλλη πλευρά, οι ιεραρχικά ανώτεροι αυτών ενδέχεται να βιώνουν αίσθημα απειλής, γεγονός που εντείνει την εκδήλωση εχθρικών συμπεριφορών. Συνολικά, διαμορφώνεται ένα δίπολο προσωπικών ανασφαλειών και κατάχρησης εξουσίας, το οποίο τροφοδοτεί και ενδυναμώνει την εκδήλωση ηθικής παρενόχλησης σε βάρος ατόμων με υψηλό μορφωτικό υπόβαθρο.

Εξετάζοντας περαιτέρω την προσωπική εμπειρία των δημοσίων υπαλλήλων-θυμάτων ηθικής παρενόχλησης, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας καταδεικνύουν ότι:

- το 31,4% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι δεν του δίνεται η ευκαιρία να αποδείξει την αξία του στον εργασιακό του χώρο.
- το 24,6% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι οι αποφάσεις και οι συστάσεις τους επικρίνονται και απορρίπτονται.
- το 24,6% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι οι αποφάσεις και οι συστάσεις τους επικρίνονται και απορρίπτονται.
- το 14,7% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς να του αφαιρούν καθήκοντα για τα οποία ήταν υπεύθυνοι και να τα αναθέτουν σε άλλους με χαμηλότερη θέση.
- το 17,7% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι ελέγχεται από άτομα ιεραρχικά κατώτερα.
- το 13% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι δεν πληροφορείται για κοινωνικές συγκεντρώσεις του φορέα τους.
- το 14,2% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι δεν παίρνει απάντηση όταν ζητάει συνάντηση και διάλογο με συναδέλφους τους.
- το 16,1% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι τους συμπεριφέρονται στη δουλειά σαν να είναι αόρατοι και ανύπαρκτοι.
- το 19,4% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι τους διακόπτουν όταν μιλούν.
- το 12,3% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς να μην τους απαντούν σε e-mail που στέλνουν και σε τηλεφωνήματά τους.
- το 11,1% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς να τους πιέζουν να παραιτηθούν ή να αλλάξουν χώρο εργασίας.
- το 16,6% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς να τους πιέζουν να παραιτηθούν ή να αλλάξουν χώρο εργασίας.
- το 15,7% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς να τους υποχρεώνουν να κάνουν μια δουλειά που θα επηρεάσει αρνητικά την αυτοεκτίμησή τους.

- το 13% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι πάντα αξιολογούν αρνητικά την επίδοσή τους.
- το 14,3% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι τους θεωρούν αποκλειστικά υπεύθυνους όταν μια εργασία που έγινε με άλλους έχει αρνητικά αποτελέσματα.
- το 14,5% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι πάντα ανακαλύπτουν λάθη στη δουλειά τους και στα αποτελέσματα της δουλειάς τους.
- το 14,5% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι πάντα αμφισβητούν την επαγγελματική τους επάρκεια στη δουλειά τους.
- το 25,6% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι τους κάνουν να νιώθουν ότι εκείνοι και το έργο τους είναι υπό έλεγχο.
- το 20% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι θεωρούν ότι το έργο που παράγουν είναι άνευ αξίας και ασήμαντο.
- το 22,8% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι τους θεωρούν υπεύθυνους για εργασία πέρα των δυνατοτήτων τους.
- το 17,9% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι κάποιος μιλά για εκείνους ενώπιον τρίτων με απαξιωτικό και υποτιμητικό τρόπο.
- το 23,7% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι λέγονται αναληθή πράγματα για εκείνους.
- το 17% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι τους συμπεριφέρονται με απαξιωτικό τρόπο χρησιμοποιώντας τη γλώσσα του σώματος ενώπιον άλλων.
- το 11,6% έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι τρίτοι υπονοούν ότι δεν είναι καλά από ψυχολογικής πλευράς.
- το 8,7% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι αμφισβητείται η τιμιότητα και η αξιοπιστία τους.

- το 12% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι διασπείρουν φήμες για την ιδιωτική τους ζωή.
- το 13,6% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι τους απειλούν λεκτικά.
- το 11,2% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι αντιμετωπίζουν συμπεριφορές όπως χτύπημα χεριού στο τραπέζι.
- το 6,9% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι γράφονται άδικες αναφορές για εκείνους.
- το 7% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι συνάδελφοι ή προϊστάμενοι αποτρέπουν ή απαγορεύουν σε άλλους συναδέλφους να τους μιλούν.
- το 7,5% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι όταν εισέρχονται σε χώρο οικείο για εκείνους, αφήνουν τον χώρο όπου βρίσκονται.
- το 3,4% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι προκαλούν ζημιές σε προσωπικά τους αντικείμενα.
- το 2,1% των ερωτηθέντων έχει βιώσει συχνά έως συνεχώς ότι ασκήθηκε σωματική βία εναντίον τους.

Συγκεντρωτικά, όσον αφορά τις συμπεριφορές εκδήλωσης της ηθικής παρενόχλησης, οι συνηθέστερες είναι α) να αισθάνονται ότι οι ίδιοι και το έργο τους βρίσκονται υπό έλεγχο σε ποσοστό 25,6% των συμμετεχόντων, β) οι αποφάσεις και οι συστάσεις τους επικρίνονται και απορρίπτονται σε ποσοστό 24,6%, γ) να λέγονται αναληθή πράγματα για εκείνους σε ποσοστό 23,7% και δ) να τους θεωρούν υπεύθυνους για εργασία πέραν των δυνατοτήτων τους», σε ποσοστό 22,8% των συμμετεχόντων. Οι συμπεριφορές που συναντώνται σε μικρότερα ποσοστά είναι α) η άσκηση σωματικής βίας σε ποσοστό 2,1%, β) η πρόκληση φθοράς σε προσωπικά αντικείμενα σε ποσοστό 3,4% και γ) η αποτροπή ή η

απαγόρευση σε συναδέλφους να μιλούν στα στοχοποιημένα άτομα σε ποσοστό 7%.

Αξιοσημείωτο είναι το εύρημα που αφορά τον ρόλο του φορέα απασχόλησης (Κεντρική Διοίκηση, ΟΤΑ α' και β' βαθμού, ΝΠΙΔ και επιχειρήσεις) στη συσχέτιση με την εμφάνιση μορφών ηθικής παρενόχλησης. Πιο συγκεκριμένα, παρατηρείται μία τάση στα δεδομένα, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (ΟΤΑ α' και β' βαθμού) δηλώνουν συχνότερα ότι έχουν υποστεί συμπεριφορές που τους απομόνωσαν από την εργασία τους, σε σύγκριση με τους εργαζόμενους σε άλλους φορείς. Ωστόσο, η παρατηρούμενη αυτή διαφορά δεν αναδείχθηκε στατιστικά σημαντική.

Παράλληλα, τα αποτελέσματα δεν έδειξαν στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση ως προς την εκδήλωση επιθέσεων στον εργασιακό χώρο, ούτε ως προς την εμφάνιση άμεσων αρνητικών συμπεριφορών σε συνάρτηση με τον φορέα απασχόλησης.

Ένα πρώτο σχόλιο σχετικά με το ανωτέρω εύρημα είναι ότι πιθανώς συνδέεται με τη μειωμένη κοινωνική συνείδηση και την ενίσχυση της ατομικότητας που παρατηρούνται σε ορισμένες τοπικές κοινωνίες. Αναλυτικότερα, στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση και ιδίως στον χώρο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, λόγω της απουσίας ενός ισχυρού ενδιάμεσου σταδίου — της κοινωνίας των πολιτών⁴⁷⁹ — παρουσιάζονται στρεβλώσεις στις ανθρώπινες σχέσεις εντός της διοικητικής ιεραρχίας. Το αποτέλεσμα αυτής της έλλειψης είναι ότι η εγωπληξία τείνει να υπερισχύει του αμοιβαίου σεβασμού και της αποδοχής της διαφορετικότητας, οδηγώντας σε ενίσχυση του ανταγωνισμού και της αντιπαλότητας, σε βάρος ακόμη και των τυπικών μορφών ανθρώπινης επικοινωνίας.

⁴⁷⁹ Όπως επισημαίνει και ο Habermas (1996), η απουσία μιας ισχυρής κοινωνίας των πολιτών εντός των θεσμικών μηχανισμών οδηγεί σε στρεβλώσεις των διαπροσωπικών σχέσεων και στην υπονόμηση της συμμετοχικής κουλτούρας, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την εσωτερική λειτουργία των οργανισμών. Habermas, J. (1996). *Between Facts and Norms: Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy* (W. Rehg, Trans.). MIT Press.

Σχηματική απεικόνιση σύνδεσης κοινωνικών και εργασιακών παραμέτρων με την ηθική παρενόχληση



Υπό αυτήν την έννοια, ένα τέτοιο εργασιακό κλίμα ενδέχεται, αν όχι να καλλιεργεί άμεσα, τουλάχιστον να υποβοηθά την εκδήλωση και την ανάπτυξη φαινομένων ηθικής παρενόχλησης.

Από τη διερεύνηση των αντιλήψεων των δημοσίων υπαλλήλων, που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας τους, ως προς τον τρόπο αντιμετώπισης αυτής από τους ίδιους και από την Υπηρεσία τους, προκύπτουν τα ακόλουθα πολύ σημαντικά συμπεράσματα:

- Το μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσεων καταδεικνύει πως ο «προϊστάμενος» είναι ο θύτης ηθικής παρενόχλησης και κατ' επέκταση επιβεβαιώνεται αυτό που απαντάται στη βιβλιογραφία ως *top down mobbing*. Ακολούθως, η κατηγορία «συνάδελφος» ασκεί τη λεγόμενη οριζόντια ηθική παρενόχληση, γεγονός που επιβεβαιώνεται και από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας.
- Από όσους βίωσαν κάποιο περιστατικό ηθικής παρενόχλησης, μερικοί ήταν αυτοί που τόλμησαν να το κάνουν γνωστό στην υπηρεσία τους. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων πιστεύει ότι η υπηρεσία, ακόμα και αν ενημερωθεί για κάποιο περιστατικό ηθικής παρενόχλησης, δεν πρόκειται να κάνει κάποιες ενέργειες ως προς την επίλυσή του.

- Η πλειοψηφία θεωρεί ότι ο θύτης έχει εξουσία, της οποίας κάνει κατάχρηση, με αποτέλεσμα να φοβούνται να γνωστοποιήσουν το συμβάν της ηθικής παρενόχλησης στην υπηρεσία τους, λόγω δυσμενών συνεπειών που ενδεχομένως θα υποστούν ως θύματα.
- Παρόλα τα προαναφερθέντα, ότι δηλαδή οι υπηρεσίες μάλλον μένουν ανενεργές σε ζητήματα ηθικής παρενόχλησης, τα ζητήματα κατάχρησης εξουσίας που ανακύπτουν από πλευράς θύτη κ.ά., η συντριπτική πλειοψηφία υποστηρίζει ότι τα περιστατικά ηθικής παρενόχλησης πρέπει να γνωστοποιούνται εντός του φορέα.
- Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η Υπηρεσία τους δεν αντιμετωπίζει έγκαιρα και με επάρκεια τα πραγματικά περιστατικά ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους.
- Η συντριπτική πλειοψηφία θεωρεί ότι τα πραγματικά περιστατικά ηθικής παρενόχλησης δεν αντιμετωπίζονται από τα αρμόδια όργανα εντός του Φορέα απασχόλησής τους.
- Οι περισσότεροι υπάλληλοι που συμμετείχαν στην έρευνα δεν γνωρίζουν α) ποιοί είναι οι αρμόδιοι κατά τον νόμο φορείς για την αντιμετώπιση περιστατικών ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και β) ποιές είναι οι ενέργειες που θα έπρεπε να κάνουν για να διαχειριστούν και να επιλύσουν το ζήτημα.
- Η πλειοψηφία θεωρεί ότι η πολιτεία δεν έχει ενημερώσει τους υπαλλήλους για το τι πρέπει να κάνουν σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης.

Επομένως, με βάση τα προαναφερθέντα μπορούμε να ομαδοποιήσουμε τις αρνητικές/επιθετικές συμπεριφορές που εκδηλώνονται στο πλαίσιο της ηθικής παρενόχλησης στην Δημόσια Διοίκηση, όπως αυτές φαίνονται στον ακόλουθο πίνακα, με την επιφύλαξη ότι ένα άτομο που εκφοβίζει τον συνάδελφό του σε πολλές περιπτώσεις δεν αντιλαμβάνεται καν ότι κάνει κάτι λάθος⁴⁸⁰:

⁴⁸⁰ Field, E. M. (2011) Strategies for surviving bullying at work. Australia: Australian Academic Press.

Αρνητικές/επιθετικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας	Αντίδραση υπαλλήλου-στόχου	Αντίδραση τρίτων
A. Επικρίσεις, κακεντρεχή σχόλια, συκοφαντική δυσφήμιση B. Δεν δίνεται η ευκαιρία στο άτομο να αποδείξει την αξία του.	A. Συνήθως δεν μπορεί να αντιδράσει καθόλου είτε γιατί δεν γνωρίζει τί του συμβαίνει είτε επειδή το ανέχεται λόγω οικονομικών δυσκολιών. B. ακόμα και αν γνωρίζει τι του συμβαίνει και πώς να κινηθεί, θεωρεί ότι ο φορέας απασχόλησης δεν θα πράξει απολύτως τίποτα προς επίλυση του θέματός του.	A. αποφεύγουν την επικοινωνία με το θύμα. B. αδιαφορούν για το περιστατικό. Γ. φοβούνται για πιθανή ενοχοποίησή τους εάν εμπλακούν με οποιοδήποτε τρόπο. Δ. οι προσπάθειες για υποστήριξη του θύματος δεν βρίσκουν ανταπόκριση.
Απόρριψη, απομόνωση		A. οι συνάδελφοι του θύματος πιθανόν να απειλούνται έμμεσα σε περίπτωση που κινητοποιηθούν υπέρ του. B. υπάρχει κύκλος πληροφοριοδοτών που τροφοδοτεί το σύστημα της ηθικής

		παρενόχλησης.
A. Ανάθεση υπερβολικών καθηκόντων ή καθήκοντα κατώτερα της θέσης τους.	A. Ο υπάλληλος σταδιακά αποσταθεροποιείται.	Σε περίπτωση διαμάχης οι περισσότεροι επιλέγουν να συμμαχήσουν με τον δυνατό.
B. Ο υπάλληλος και το έργο του είναι υπό έλεγχο.	B. Κλωνίζεται ψυχικά, εμφανίζει ψυχοσωματικά προβλήματα.	
Γ. Ο υπάλληλος θεωρείται υπεύθυνος για εργασία πέρα των δυνατοτήτων του.	Γ. Ενδεχομένως να μετακινηθεί σε άλλο τμήμα εντός φορέα ή ακόμα να μετακινηθεί σε άλλο φορέα απασχόλησης.	
Η δουλειά τους επικρίνεται		

Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, μπορούμε να διακρίνουμε δύο διαφορετικούς τύπους ηθικής παρενόχλησης. Αρχικά, παρατηρούμε τον στρατηγικό εκφοβισμό, που συμβαίνει προς όφελος του επιτιθέμενου. Με άλλα λόγια, πρόκειται για μια προσχεδιασμένη τακτική εξάλειψης-απομάκρυνσης ενός «ικανού» υφισταμένου με σκοπό να παραιτηθεί και να μην αποτελεί πλέον απειλή για τον προϊστάμενο⁴⁸¹. Άλλος τύπος είναι ο διοικητικός εκφοβισμός, που συμβαίνει όταν αναπτύσσονται παρενοχλητικές πρακτικές όπως ο αποκλεισμός του θύματος από την εργασία ή η ανάθεση καθηκόντων που γνωρίζουν οι προϊστάμενοι ότι δεν είναι δυνατόν να ολοκληρωθούν. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία υφίστανται άλλοι δύο τύποι εκφοβισμού που όμως δεν έχουν εντοπιστεί από τα ευρήματα της παρούσας έρευνας και για το λόγο αυτό γίνεται μια επιγραμματική αναφορά σε αυτούς. Πρόκειται για την περίπτωση:

⁴⁸¹ *Acquadro Maran, D., Bernardelli, S. & Varetto, A. (2018) 'Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases', Journal of Injury and Violence Research, vol. 10 (1), 17- 24.*

Α) του εκφοβισμού λόγω διαστροφής, που συμβαίνει όταν οι υποκινητές-θύτες δεν έχουν ιδιαίτερο λόγο να αρχίσουν να παρενοχλούν το θύμα και αντλούν ικανοποίηση από την κακοποιητική συμπεριφορά που ασκούν σε αυτό⁴⁸² και

Β) του πειθαρχικού εκφοβισμού, που συμβαίνει σε θέσεις εργασίας όπου εφαρμόζονται πρακτικές αμφίβολης νομιμότητας και κατ' επέκταση μέσω αυτού καθίσταται σαφές στο θύμα το τι είναι δυνατόν να γίνει εάν κάποιος αντιδράσει⁴⁸³.

Έχοντας υπόψη τα δεδομένα και τους συσχετισμούς σχετικά με την ηθική παρενόχληση στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση, είναι απαραίτητο να διατυπώσουμε συμπεράσματα σχετικά με τη γνώση του θεσμικού πλαισίου για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση αυτής. Κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας, εκδόθηκαν δύο νόμοι σχετικοί με το υπό εξέταση φαινόμενο:

- Ν. 4795/2021 (ΦΕΚ 62/Α'/17-4-2021) «*Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση*» με τον οποίο εγκαθιδρύθηκε ο **θεσμός του Συμβούλου Ακεραιότητας στη Δημόσια Διοίκηση**, και
- Ν. 4808/2021(ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021) «*Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις*», στον οποίο γίνεται αναφορά στον όρο «**βία και**

⁴⁸² Αικατερίνη Αισώπου, «Εργασιακός Εκφοβισμός: Είδη, Αίτια, Συνέπειες και Στρατηγικές Αντιμετώπισης του Φαινομένου», σελ.17-18, «Mobbing against democracy Interdisciplinary ambassadorial T4E action proceedings 14-15May 2022», University of Piraeus Publications, ISBN: 978-960-6897-15-3.

⁴⁸³ Tatar, Z. B., & Yüksel, Ş. (2019) 'Mobbing at Workplace -Psychological Trauma and Documentation of Psychiatric Symptoms', *Noro psikiyatri arsivi*, vol. 56 (1), 57-62.

παρενόχληση» και εισάγει μέτρα πρόληψης όσο και αντιμετώπισης του φαινομένου.

Ειδικότερα, για την εξειδίκευση και υποστήριξη του Ν. 4808/2021, εκδόθηκαν τρεις (3) Υπουργικές Αποφάσεις: α) η Υπουργική Απόφαση που περιλάμβανε υποδείγματα πολιτικής, β) η Υπουργική Απόφαση που καθόριζε το ύψος των προστίμων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας και γ) η Υπουργική Απόφαση, η οποία ορίζει τις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης, καθώς και τα μέτρα προστασίας για τον δημόσιο τομέα, η οποία εκδόθηκε μόλις τον Μάιο του 2023.

Εν πρώτοις, παρότι φαίνεται ότι το θεσμικό πλαίσιο εξειδικεύεται και εναρμονίζεται με την ευρωπαϊκή πεπατημένη, γεννάται το ερώτημα εάν το ανθρώπινο δυναμικό γνωρίζει τις επίμαχες διατάξεις. Είναι εύκολο να αντιληφθεί κανείς τη σημασία της γνώσης του θεσμικού πλαισίου γιατί αφενός, αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την εφαρμογή του, και αφετέρου, θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι συνιστά ένδειξη του βαθμού ενδιαφέροντος των εργοδοτών για θέματα που σχετίζονται με την προστασία των εργαζομένων τους από παρενοχλητικές συμπεριφορές.

Ως προς τούτο, αξίζει να αναφερθούμε στον τρόπο διαχείρισης των περιστατικών ηθικής παρενόχλησης από τα ίδια τα θύματα αλλά και στον τρόπο διαχείρισης του περιστατικού από το Φορέα απασχόλησης. Από τα αποτελέσματα της έρευνας συνάγεται ότι, από όσους βίωσαν κάποιο περιστατικό ηθικής παρενόχλησης, μερικοί ήταν αυτοί που τόλμησαν να το κάνουν γνωστό στην υπηρεσία τους. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων πιστεύει ότι η Υπηρεσία τους, ακόμα και αν ενημερωθεί για κάποιο περιστατικό ηθικής παρενόχλησης, δεν πρόκειται να κάνει κάποιες ενέργειες ως προς την επίλυσή του. Αμέσως μετά, θεωρούν ότι ο θύτης έχει εξουσία, της οποίας κάνει κατάχρηση, με αποτέλεσμα να φοβούνται να γνωστοποιήσουν το συμβάν της ηθικής παρενόχλησης στην υπηρεσία τους, λόγω δυσμενών συνεπειών που ενδεχομένως θα υποστεί το θύμα. Παρόλα τα προαναφερθέντα, δηλαδή ότι υπάρχει η άποψη ότι οι υπηρεσίες μάλλον μένουν ανενεργές σε ζητήματα ηθικής παρενόχλησης, η συντριπτική πλειοψηφία

υποστηρίζει ότι τα περιστατικά ηθικής παρενόχλησης πρέπει να γνωστοποιούνται εντός του φορέα.

Οι παραπάνω απαντήσεις αναδεικνύουν με σαφήνεια προκλήσεις που έχουν να κάνουν με την ενημέρωση όλων των εργαζομένων, προκειμένου να αξιοποιήσουν τις δυνατότητες που το θεσμικό πλαίσιο παρέχει στους φορείς για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης. Όπως γίνεται αντιληπτό, δεν έχει εδραιωθεί με συστηματικό τρόπο η γνώση για την υφιστάμενη νομοθεσία. Η αντιμετώπιση των περιστατικών ηθικής παρενόχλησης έως τώρα φαίνεται να είναι, συνήθως *ad hoc*, με αφορμή τη διαχείριση κάποιου άλλου παρόμοιου περιστατικού παρενόχλησης (όταν αυτό αναφέρεται). Άμεση απόρροια αυτού είναι να μη διασφαλίζεται ότι όλοι/-ες οι εργαζόμενοι/-ες έχουν τη γνώση και, συνεπώς, την αξιοποιούν. Επομένως, προκύπτει σαφώς η ανάγκη για διαρκή ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων για αυτό το τόσο σοβαρό θέμα που άπτεται της ποιότητας των εργασιακών σχέσεων.

Στην ίδια κατεύθυνση, αναφορικά με τον τρόπο απόκρισης του Φορέα, την επάρκεια του τρόπου διαχείρισης των περιστατικών ηθικής παρενόχλησης καθώς και το εάν αναλαμβάνουν την αντιμετώπιση των περιστατικών τα αρμόδια όργανα, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η Υπηρεσία τους δεν αντιμετωπίζει έγκαιρα και με επάρκεια τα πραγματικά περιστατικά ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους. Επιπλέον, η συντριπτική πλειοψηφία θεωρεί ότι τα πραγματικά περιστατικά ηθικής παρενόχλησης δεν αντιμετωπίζονται από τα αρμόδια όργανα εντός του Φορέα απασχόλησής τους. Από την άλλη πλευρά, οι περισσότεροι υπάλληλοι που συμμετείχαν στην έρευνα δεν γνωρίζουν α) ποιοί είναι οι αρμόδιοι κατά τον νόμο φορείς για την αντιμετώπιση περιστατικών ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και β) ποιές είναι οι ενέργειες που θα έπρεπε να κάνουν για να διαχειριστούν και να επιλύσουν το ζήτημα. Γενικότερα, θεωρούν ότι η πολιτεία δεν έχει ενημερώσει τους υπαλλήλους για το τι πρέπει να κάνουν σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης.

Καθίσταται λοιπόν σαφές ότι εντοπίζεται δυσκολία διάκρισης των ορίων σε συμπεριφορές ως προς τον παρενοχλητικό ή μη χαρακτήρα τους. Αυτό αποτελεί και το πιο ουσιαστικό ζήτημα για την αναφορά τους. Ως εκ τούτου, από τα

προαναφερθέντα προκύπτει ότι συνήθως συντρέχουν τρεις λόγοι για τη μη αναφορά ενός περιστατικού ηθικής παρενόχλησης: α) για λόγους αποποίησης ευθυνών, β) λόγω της ελλιπούς πληροφόρησης ή ενημέρωσης του εργαζομένου και γ) λόγω της ανελαστικής αντίδρασης του Φορέα απασχόλησης για την αντιμετώπιση τέτοιων ζητημάτων.

Κατόπιν όλων των ανωτέρω, είναι σημαντικό να γίνει αντιληπτό ότι ένα μέτρο, για να είναι αποτελεσματικό, θα πρέπει να είναι το προσφορότερο για την κάθε φάση της ηθικής παρενόχλησης. Με άλλα λόγια, άλλα μέτρα είναι προληπτικού χαρακτήρα και άλλα στοχεύουν στην αποκατάσταση του θύματος που έχει υποστεί ηθική παρενόχληση. Βέβαια, η συζήτηση αυτή είναι θεωρητικού μόνο επιπέδου, καθώς δεν έχει γίνει κάποια ερευνητική μελέτη επί των αποτελεσμάτων των μέτρων αυτών, προκειμένου να επιβεβαιωθούν ή όχι ως προς την αποτελεσματικότητά τους. Επιπλέον, στην ελληνική πραγματικότητα το ζήτημα της ηθικής παρενόχλησης και η αντιμετώπισή της είναι ακόμα σε πρώιμο στάδιο και δεν έχουμε δει ακόμα απτά αποτελέσματα των νομοθετικών ρυθμίσεων, του συστήματος υποβολής αναφορών σε αρμόδια όργανα ή ακόμα και σχετικές δικαστικές αποφάσεις επί του ζητήματος.

Όπως προκύπτει από την μέχρι τώρα ανάλυση, οι συγκρούσεις που προκύπτουν σ' ένα εξελισσόμενο περιστατικό ηθικής παρενόχλησης, αρχικά, δεν διαφέρουν από οποιαδήποτε άλλη σύγκρουση στην πορεία όμως, εξελίσσονται και κλιμακώνονται. Επομένως, η χρονική στιγμή του εντοπισμού της αποκτά ιδιαίτερη σημασία για την περαιτέρω αντιμετώπιση του φαινομένου. Προκειμένου, αν έχουν αποτέλεσμα οι παρεμβάσεις θα πρέπει να εφαρμοστούν από στο δεύτερο ή και στο τρίτο στάδιο ηθικής παρενόχλησης καθόσον εάν ληφθούν μέτρα στο τέλος αυτής, δεν θα υπάρχει πρακτικό αποτέλεσμα στο θύμα, εφόσον θα έχει δεχτεί ήδη μεγάλο πλήγμα. Συνεκτιμώντας τις οικονομικές συνέπειες για ένα φορέα που προκύπτουν από τα περιστατικά ηθικής παρενόχλησης, την αναποτελεσματικότητα των σποραδικών παρεμβάσεων και την τάση συγκάλυψης τέτοιων γεγονότων από τις διοικήσεις θα πρέπει πρώτα να ενεργοποιείται ένας μηχανισμός εντοπισμού των περιστατικών ηθικής παρενόχλησης προκειμένου να εφαρμοστούν επικοδομητικές λύσεις στο πλαίσιο μιας στρατηγικής αντιμετώπισης και πρόληψης.

Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να αναφερθεί ότι υπάρχουν διάφορες ενδείξεις για την έγκαιρη αναγνώριση φαινομένων ηθικής παρενόχλησης που θα πρέπει να αξιολογηθούν ως σήμα κινδύνου. Χαρακτηριστικά αναφέρονται τα ακόλουθα:

- Παράπονα/ καταγγελίες από τους εργαζομένους.
- Απομόνωση εργαζομένων.
- Διαρκείς αψιμαχίες.
- Εσωτερική παραίτηση, απώλεια κινήτρου για παροχή εργασίας.
- Συμπεριφορικές μεταβολές.

Κατ' επέκταση, κάθε φορέας θα πρέπει να καθιερώσει ένα σύστημα συνεχούς αναγνώρισης και καταγραφής ενδείξεων κινδύνου, έτσι ώστε η έγκαιρη αναγνώριση να θέτει τον προϊστάμενο προ του προβλήματος και κατόπιν, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, να εφαρμόζει τις προβλεπόμενες διαδικασίες. Ως προς τούτο, στο Παράρτημα παρατίθενται περισσότερες ενδείξεις κινδύνου, που θα μπορούσε να λειτουργήσει και ως ένα εργαλείο αυτοδιάγνωσης ή και διάγνωσης του φαινομένου από τον προϊστάμενο.

Το επόμενο επίπεδο εντοπισμού και αντιμετώπισης αυτών των περιστατικών είναι αυτό του Συμβούλου Ακεραιότητας. Ωστόσο, θεωρείται από την γράφουσα ότι θα έπρεπε να διευρυνθούν οι αρμοδιότητες του Συμβούλου, ιδίως στον τομέα ανάλυσης περιστατικών ηθικής παρενόχλησης, με τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

- Συστηματική καταγραφή ενδείξεων κινδύνου.
- Αναγνώριση ενδείξεων κίνδυνο, προσδιορισμός των αιτιών και σχεδιασμός κατάλληλων μέτρων παρέμβασης.
- Διεξαγωγή περιοδικών αναλύσεων εργασιακού κλίματος (υπόδειγμα ερωτηματολογίου διερεύνησης του εργασιακού κλίματος της επιχείρησης στο Παράρτημα).

Θα πρέπει να τονισθεί ότι τα προαναφερόμενα βήματα πρέπει να προσαρμόζονται στις εκάστοτε ιδιαίτερες απαιτήσεις του εκάστοτε φορέα. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το μέγεθος του φορέα και η οργανωτική δομή του.

A. Βήματα ανάλυσης περιστατικών ηθικής παρενόχλησης		
Σχηματισμός σαφούς εικόνας του περιστατικού ηθικής παρενόχλησης		
Συνθέτοντας την εικόνα	Ανάλυση πληροφοριών	Όραμα για το μέλλον
Ημερολόγιο συμβάντων	Έλεγχος των παρατηρήσεων	Στοχευμένος σχεδιασμός
Ανάλυση κινήτρων του θύτη		
Σαν να ήμουν ο θύτης...	Ποιο όφελος θα αποκομίσει από την κακοποιητική συμπεριφορά που ανέπτυξε;	Διέξοδοι
Με τα μάτια του θύτη...	Πλεονεκτήματα κατά τον θύτη ώστε να συνεχίσει την κακοποιητική συμπεριφορά του	Πρόβλεψη μελλοντικών δράσεων του θύτη
Συσχετισμός δυνάμεων εντός του Φορέα απασχόλησης		
Strengths & Weaknesses του θύματος	Υπόβαθρο και προβλήματα	Διέξοδοι
Μετατροπή threats σε opportunities	Αναζήτηση αδύνατου σημείου θύματος	Κοινή γνώμη

Κατόπιν της ολοκλήρωσης της διαδικασίας καταγραφής και εντοπισμού περιστατικών ηθικής παρενόχλησης, θα ενεργοποιείται η διαδικασία διαχείρισης και επίλυσης των περιστατικών αυτών. Αποτελεί φιλοδοξία της γραφούσης να

προκύψει μια τυποποιημένη διαδικασία, βασισμένη στις βιβλιογραφικές αναφορές, που να αξιοποιεί τα ήδη προτεινόμενα μέτρα από το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και τους νεοσύστατους θεσμούς, όπως αυτός του Συμβούλου Ακεραιότητας, ώστε με μικρές προσαρμογές στις ιδιαιτερότητες του κάθε φορέα να μπορεί να εφαρμοστεί γρήγορα και αποτελεσματικά.

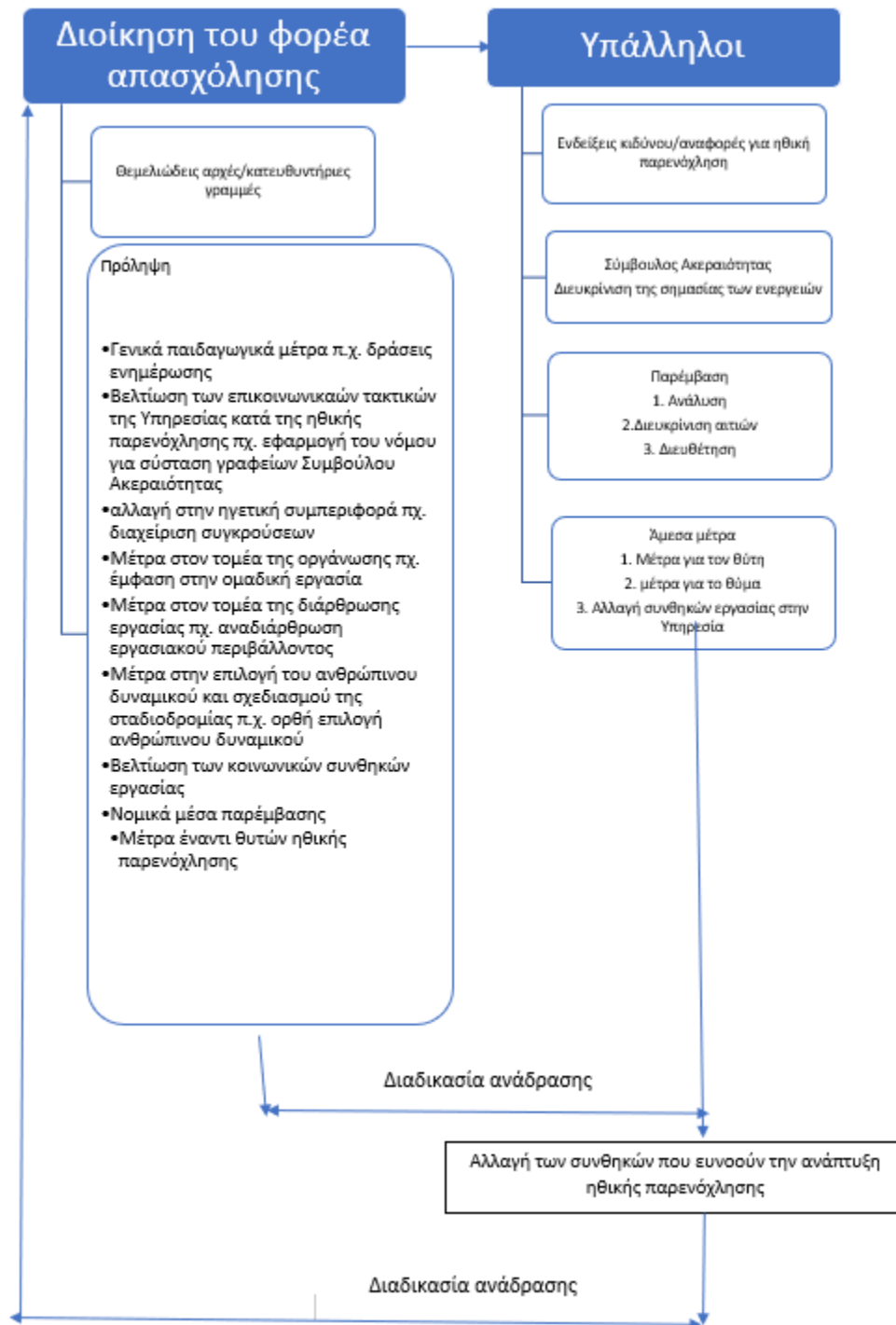
Κατά γενική ομολογία είναι προς το συμφέρον του εκάστοτε φορέα να θεσπίσει μια πολιτική για την διαχείριση των συγκρούσεων. Αρχικά, μπορεί να γνωστοποιείται στους υπαλλήλους, μέσω των αρμόδιων Διευθύνσεων Διοικητικού/Προσωπικού/Ανθρώπινου Δυναμικού, ότι η αντιμετώπιση των επικίνδυνων κλιμακώσεων των συγκρούσεων αποτελεί μία εκ των προτεραιοτήτων του φορέα, καθώς η ηγεσία έχει σαν στόχο την πρόληψη και καταστολή του φαινομένου, εξετάζοντας τα περιστατικά που προκύπτουν. Με στόχο την έγκαιρη παρέμβαση, ο προϊστάμενος Τμήματος και οι άμεσα ιεραρχικώς προϊστάμενοι θα πρέπει να δύνανται να προσδιορίσουν τα πρώτα σημάδια μιας αναπτυσσόμενης διαδικασίας ηθικής παρενόχλησης. Η ανώτατη διοίκηση θα πρέπει, επίσης, να ορίσει έναν ικανό αριθμό ατόμων στο φορέα κατ' αναλογία του αριθμού υπηρετούντων σε κάθε φορέα, κατ' εφαρμογή των διατάξεων για το Σύμβουλο Ακεραιότητας του Ν. 4795/2021 (ΦΕΚ 62/Α'/17-4-2021), όπου θα μπορούν να απευθύνονται για συμβουλές οι υπάλληλοι που βρίσκονται σε κίνδυνο. Για τους υπαλλήλους αυτούς που υπηρετούν στην προαναφερθείσα θέση, θα πρέπει η διοίκηση να εκχωρήσει εξουσίες, προκειμένου να τους επιτρέψει να δραστηριοποιηθούν στη συγκεκριμένη περίπτωση, χωρίς να υπάρχουν γραφειοκρατικές ή διοικητικές παρακωλύσεις και εμπόδια. Ταυτόχρονα, καθώς εξελίσσεται η διαδικασία καταγραφής και ανάλυσης περιστατικών της ηθικής παρενόχλησης, θα πρέπει οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές να προστατεύουν το άτομο που βρίσκεται σε κίνδυνο. Σύμφωνα με τους Henderson και Argyle (1985)⁴⁸⁴ η κοινωνική στήριξη στην ψυχική και σωματική υγεία προέρχεται από τους προϊστάμενους, όσον αφορά το χώρο εργασίας και το εργασιακό άγχος συσχετίζεται με την υποστήριξη από τους ιεραρχικά ανώτερους και από τους συναδέλφους και

⁴⁸⁴ Henderson, M. & Argyle, M. (1985) 'Social Support by Four Categories of Work Colleagues: Relationships between Activities, Stress, and Satisfaction', *Journal of Occupational Behavior*, vol. 6, 229-239.

όχι με την υποστήριξη που λαμβάνουν εκτός εργασίας⁴⁸⁵. Εν συνεχεία, εφόσον διαπιστωθεί από τους αρμόδιους ότι πρόκειται για περιστατικό ηθικής παρενόχλησης θα πρέπει να υπάρξει διττή αντιμετώπιση του ζητήματος: α) αποτροπή της εκφοβιστικής συμπεριφοράς, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και ειδικότερα στο Ν. 4808/2021 αλλά και β) ψυχοκοινωνική υποστήριξη του θύματος προτείνεται μέσω επαγγελματικής αποκατάστασης, ψυχοθεραπείας, ομάδων αυτοβοήθειας και ιατρικών θεραπειών, κάτι που δεν αναφέρεται σε κανέναν έως τώρα νόμο. Μια δυναμική και αποτελεσματική πολιτική πρόληψης και αντιμετώπισης της ηθικής παρενόχλησης θα πρέπει να είναι ολιστική και να προστατεύει τον υπάλληλο νομικά αλλά και ηθικά. Ας δούμε όμως και σε απεικόνιση την προτεινόμενη διαδικασία ολιστικής προσέγγισης καταγραφής και αντιμετώπισης περιστατικών ηθικής παρενόχλησης:

⁴⁸⁵ House, J. S. & Wells, J. A. (1978) 'Occupational stress, social support, and health', in A. McLean, G. Black, and M. Colligan (eds.), *Reducing Occupational Stress: Proceedings of a Conference* (Publication 78-140, 8-29). Washington, DC: National Institute of Occupational Safety and Health.

Α. ΣΤΑΔΙΟ: Διαδικασία ελέγχου κοινωνικής διαχείρισης



Κατά το άρθρο 4 του ν. 4808/2021, ακόμη και αν έχει λήξει η εργασιακή σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, πέραν της δικαστικής προστασίας, το θύμα έχει δικαίωμα υποβολής καταγγελίας

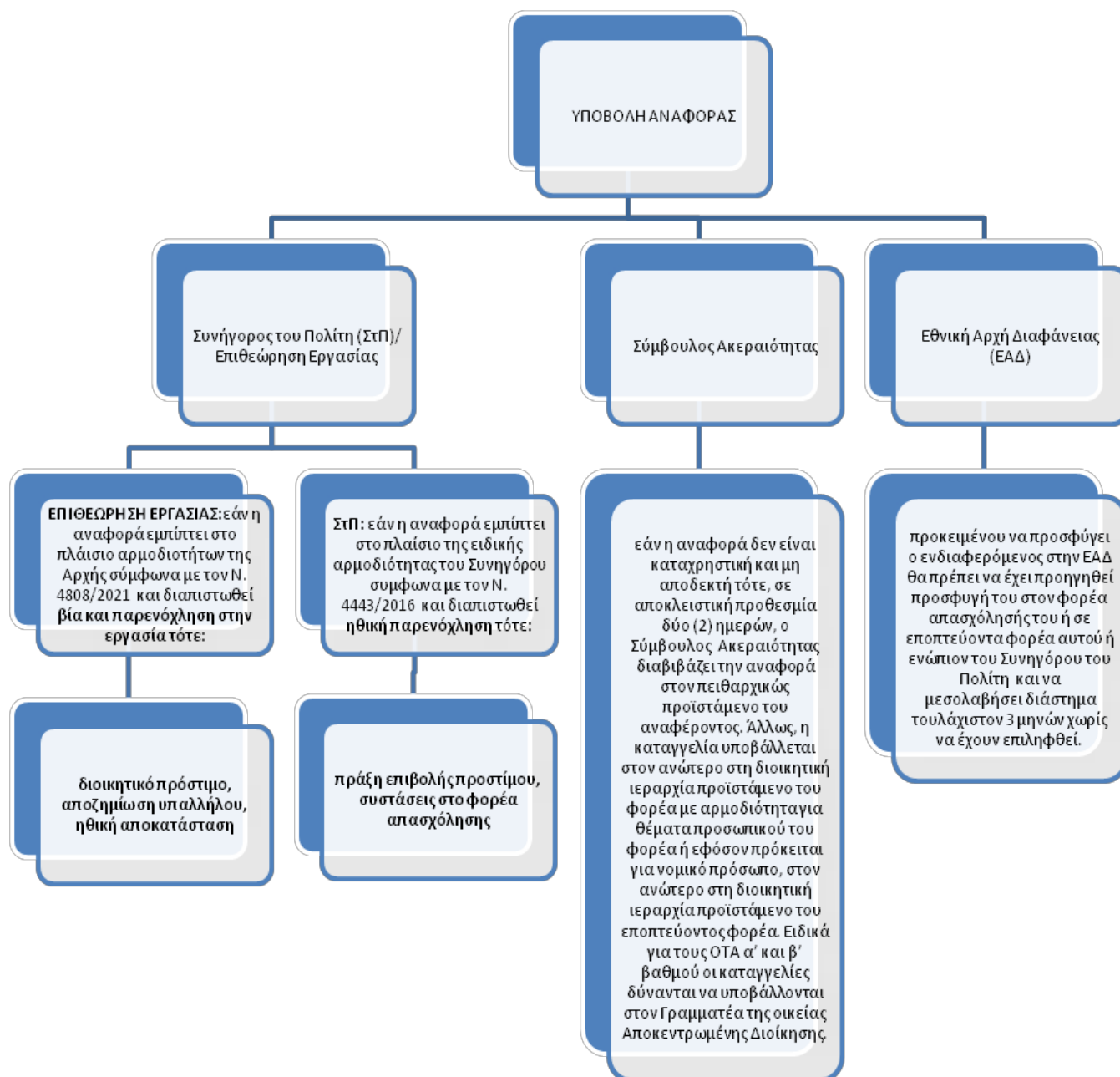
• α) ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη σύμφωνα με τον ν. 3896/2010 (Α' 207) και τον ν. 4443/2016 (Α' 232)

• β) εντός του φορέα, όπου παρέχεται η εργασία ή σε εποπτεύοντα φορέα στον Σύμβουλο Ακεραιότητας εφόσον υπάρχει.

Οι καταγγελίες για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά το άρθρο 4 του ν. 4808/2021 υποβάλλονται στον Σύμβουλο Ακεραιότητας του άρθρου 23 του ν. 4795/2021 που είναι αρμόδιος για τον φορέα, στον οποίον υπηρετεί ο υπάλληλος κατά τον χρόνο εκδήλωσης του περιστατικού βίας και παρενόχλησης, εφόσον υπάρχει. Άλλως, η καταγγελία υποβάλλεται στον ανώτερο στη διοικητική ιεραρχία προϊστάμενο του φορέα με αρμοδιότητα για θέματα προσωπικού του φορέα ή εφόσον πρόκειται για νομικό πρόσωπο, στον ανώτερο στη διοικητική ιεραρχία προϊστάμενο του εποπτεύοντος φορέα. Ειδικά για τους ΟΤΑ α' και β' βαθμού οι καταγγελίες δύνανται να υποβάλλονται στον Γραμματέα της οικείας Αποκεντρωμένης Διοίκησης.

• γ) ενώπιον της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, εφόσον έχει υποβληθεί καταγγελία στους αρμοδίους φορείς και πρόσωπα της περ. α και β, και δεν έχουν επιληφθεί αρμοδίως μετά το πέρας τριών μηνών από την υποβολή της καταγγελίας, προκειμένου να ασκήσει τις αρμοδιότητες των παρ. 3 και 4 του ως άνω νόμου.

Β. ΣΤΑΔΙΟ: Διαδικασία αντιμετώπισης περιστατικών ηθικής παρενόχλησης



Κατόπιν των ανωτέρω σχηματικών απεικονίσεων των διαδικασιών, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι είναι αποδοτικότερο οι διαδικασίες να ενεργοποιούνται διαδοχικά και μόνο όταν ολοκληρώνεται το στάδιο Α να τίθεται σε εφαρμογή το στάδιο Β. Οι λόγοι που πρέπει να εφαρμόζεται η τακτική αυτή είναι αρκετοί. Αφενός μεν το Α στάδιο λειτουργεί κατά κάποιο τρόπο προπαρασκευαστικά για το Β. Έτσι, εάν ένα περιστατικό λυθεί άτυπα, δεν υπάρχει λόγος για να κινηθεί η διαδικασία υποβολής αναφοράς κ.λπ. Επομένως, επιτυγχάνεται οικονομία χρόνου και πόρων και ταυτόχρονα η ηθική παρενόχληση θα αντιμετωπιστεί πριν κλιμακωθεί. Αφετέρου, ένα ισχυρό στάδιο Α μπορεί να λειτουργήσει ταχύτερα, αποτελεσματικότερα, εφαρμόζοντας μέτρα αναγκαία και κατάλληλα για τον επιδιωκόμενο σκοπό, εν είδη ενός soft law.

Προς επίρρωση του όλου επιχειρήματος που έχει αναλυθεί ως ανωτέρω, αναφέρεται ότι κατά τους Κοΐνη και Σαρίδη⁴⁸⁶, ο σχεδιασμός και η εφαρμογή μιας δυναμικής και αποτελεσματικής προληπτικής πολιτικής, που θα αποσκοπεί στο να καταπολεμηθεί ο εκφοβισμός και θα λαμβάνει υπόψη την ηθική και τη νομική διάσταση του θέματος, είναι απαραίτητη για την προστασία των εργαζομένων. Ο σχεδιασμός για την πρόληψη της παρενόχλησης στην εργασία θα μπορούσε να περιλαμβάνει εκτός των όσων αναφέρθηκαν ανωτέρω και τις εξής επιμέρους δράσεις:

- Πρόγραμμα πληροφόρησης εργαζομένων: Αποτελεί ίσως την πιο ενδεδειγμένη μέθοδο πρόληψης, καθόσον ο υπάλληλος πληροφορείται από έντυπα ή το διαδίκτυο τα δικαιώματά και τις υποχρεώσεις του, αλλά και γενικές πληροφορίες όπως οι μορφές εκδήλωσης του φαινομένου. Στην κατεύθυνση αυτή λειτουργεί η νέα εφαρμογή κινητών τηλεφώνων (app)⁴⁸⁷, η οποία αποτελεί ένα δωρεάν εργαλείο πληροφόρησης που τίθεται στη διάθεση των εργαζομένων από το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων (ΚΕΠΕΑ) της Γενική Ομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΣΕ) και αφορά θέματα που απασχολούν κάθε εργαζόμενο όπως

⁴⁸⁶ Κοΐνης Α. και Σαρίδη Μ. (2013), «Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική μελέτη», Ελληνικό περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης, σελ.36-48. Διαθέσιμο στο: <https://search.app/WVu1jNM78ijDtq5M6>, τελ.επίσκεψη 3/11/2023.

⁴⁸⁷ Διατίθεται στο <https://play.google.com/store/apps/details?id=gr.gsee.kepea> ή για συσκευές iPhone από το App Store κάνοντας μια αναζήτηση στο «ΚΕΠΕΑ ΓΣΕΕ».

χορήγηση αδειών, καταβολή δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων για τον ιδιωτικό τομέα κ.λπ. Στην ίδια λογική μπορεί να αναπτυχθεί και αντίστοιχη εφαρμογή για θέματα ηθικής παρενόχλησης. Αρχικά, με σκοπό την παροχή πληροφοριών και εν συνεχεία, θα μπορούσαν να υπάρξουν online εφαρμογές με σκοπό την αυτοδιάγνωση μέσω ερωτηματολογίων για το εάν κάποιος είναι ή όχι θύμα ηθικής παρενόχλησης.

- Συστηματική συλλογή πληροφοριών σχετικά με φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης εντός των φορέων απασχόλησης: Η συλλογή αυτή μπορεί να επιτευχθεί με ερωτηματολόγια ή/και συζητήσεις με τους εργαζόμενους του οργανισμού κυρίως μέσω του έργου του Συμβούλου Ακεραιότητας ή του Υπεύθυνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.).

- Αναδιοργάνωση αντικειμένου εργασιών και κατανομής ευθυνών στο δημόσιο τομέα, όπου ο κατακερματισμός των αρμοδιοτήτων, οι αλληλοεπικαλύψεις, η ασάφεια του αντικειμένου εργασίας κ.ο.κ. πυροδοτούν και τρέφουν περιστατικά κατάχρησης εξουσίας και παρενόχλησης.

Εν κατά κλείδι, το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, με το πέρασμα των χρόνων και ιδιαιτέρως στη μετα-covid εποχή, απασχολεί όλο και περισσότερο. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι στο google scholar δημοσιεύτηκαν πάνω από 16.000 μελέτες και επιστημονικά άρθρα αναφορικά με το θέμα αυτό, από το 2018 έως το 2021⁴⁸⁸. Αρκεί να αναλογιστεί κανείς ότι η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, χαρακτηρίζουν την ηθική παρενόχληση (mobbing) ως αναδυόμενη απειλή ιδιαίτερης βαρύτητας, με ατομικές αλλά και κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες⁴⁸⁹.

Για το λόγο αυτό κρίνεται επιβεβλημένο να αναπτυχθούν τρόποι εντοπισμού και πρόληψης του φαινομένου. Μέχρι στιγμής, στο ελληνικό γίγνεσθαι, παρατηρείται ένα νομοθετικό νεφέλωμα σχετικά με την αντιμετώπιση της ηθικής

⁴⁸⁸ *Chrysopigi Vardikou*, "Mobbing at work. Exploring the most common behaviors in Greece and the consequences for the victim, the colleagues and the company", σελ.29, «Mobbing against democracy Interdisciplinary ambassadorial T4E action proceedings 14-15 May 2022», University of Piraeus Publications, ISBN: 978-960-6897-15-3.

⁴⁸⁹ *Μακρή Ι.* (2021) Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας. Ενημερωτικό Σημείωμα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, (σελ. 24). Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, με αποτέλεσμα να υπάρχει μεγάλο περιθώριο να χαρακτηριστεί ή όχι μια παρενοχλητική συμπεριφορά ως ηθική παρενόχληση και εν συνεχεία να τιμωρηθεί ως τέτοια.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο υπάρχουν νόμοι, κανονισμοί της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, κατευθυντήριες, αναφορικά με τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση του φαινομένου. Σε εθνικό επίπεδο, μόλις το 2021 με τον Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021), προβλέφθηκαν προληπτικά μέτρα έναντι της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, τα οποία εξειδικεύτηκαν, προσφάτως, με σχετικές Υπουργικές Αποφάσεις. Η δέσμη μέτρων που σχηματοποιήθηκε από τις Αποφάσεις αυτές, είναι σαφώς γενικευμένη και χωρίς να προσδιορίζεται χρονικά η διαδικασία αντιμετώπισης των περιστατικών ηθικής παρενόχλησης από τον φορέα απασχόλησης. Ωστόσο, προσδιορίζονται διοικητικά πρόστιμα, εφόσον στοιχειοθετηθεί η περίπτωση της ηθικής παρενόχλησης.

Το μεγαλύτερο στοίχημα για το μέλλον είναι η διάκριση των ορίων στις συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο, ως προς τον παρενοχλητικό ή μη χαρακτήρα τους. Αυτό αποτελεί και το πιο ουσιαστικό ζήτημα για την αναφορά τους. Τέλος, έμφαση θα πρέπει να δοθεί στην ολιστική αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης, καθόσον χωρίς την ουσιαστική αλλαγή της ψυχονοητικής κατάστασης των θυμάτων και των εν δυνάμει θυμάτων, το φαινόμενο αυτό θα συνεχίσει να τροφοδοτείται, να αλλάζει μορφή και να εμφανίζεται συνεχώς, ως άλλη Λερναία Ύδρα.

ΠΗΓΕΣ – ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Α. Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- Αισώπου Αικατερίνη, «Εργασιακός Εκφοβισμός: Είδη, Αίτια, Συνέπειες και Στρατηγικές Αντιμετώπισης του Φαινομένου», 2022, σελ.17-18, «Mobbing against democracy Interdisciplinary ambassadorial T4E action proceedings 14-15May 2022», University of Piraeus Publications, ISBN: 978-960-6897-15-3
- Βενετσανοπούλου Μ., «Κακοδιοίκηση και Διαφθορά στη Δημόσια Διοίκηση – Ελεγκτικοί Μηχανισμοί», 2014, Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Ευαγγελία Ζιγρικά, Μαρία Πλατσίδου, «Η ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο», ΤΟ ΒΗΜΑ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ, Τόμος ΙΖ, τεύχος 66, καλοκαίρι 2016.
- ΕΚΔΔΑ, Εκπαιδευτικό Υλικό, Πρόγραμμα Πιστοποίησης Συμβούλων Ακεραιότητας, 2024, (Εκδ.2).
- Ζαφειρούλα Πουτλή, Διπλωματική εργασία ΠΜΣ ΑΣΤΙΚΟΥ, ΑΣΤΙΚΟΥ ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Νομικής, Σεπτέμβριος 2022.
- Ζέρβα Άννα-Μαρία, Διπλωματική εργασία « Η νομική προστασία από την ηθική παρενόχληση στις εργασιακές σχέσεις», Γενικό Τμήμα Δικαίου, ΠΜΣ «Δίκαιο και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση», 2013.
- Ζιγρικά Ευαγγελία, «Η ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο και η σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης στην αντιμετώπιση του φαινομένου», μεταπτυχιακή εργασία Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, 2013, διαθέσιμο στο: <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/16082/6/ZigrikaEuangeliaMsc2013.pdf>, (τελ.επίσκεψη 21/5/2022).
- Ζυγούρη Ελένη, «Η ηθική παρενόχληση στην εργασία: η περίπτωση του δημόσιου τομέα», μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, 2018, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής.
- Καρκατσούλης Π., «Ρύθμιση-Απορρύθμιση-Μεταρρύθμιση. Μεταλλαγές του κανόνα δικαίου στην εποχή της παγκοσμιοποίησης», 2011, Αθήνα, εκδ. Σιδέρη.
- Κοϊνης Α, Σαρίδη Μ., «Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας», Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης 2016.

- Κοϊνης Α., «Ηθική παρενόχληση, Mobbing», εκδ. Ηδυέπεια, 2020.
- Κοϊνης Α.- Σαρίδη Μ., «Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας», Ανασκοπική μελέτη, σελ. 40, διαθέσιμο στο: http://journal-ene.gr/wp-content/uploads/2013/11/mobbing_ergosiako_xoro.pdf, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).
- Κοϊνης Α., «Η επίδραση του φαινομένου mobbing (ηθική παρενόχληση) στην ποιότητα ζωής των επαγγελματιών υγείας, δημόσιων ελληνικών νοσοκομείων», Διδακτορική διατριβή, 2019, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Σχολή επιστημών Υγείας, Τμήμα Νοσηλευτικής.
- Κοϊνης Α., Σαρίδη Μ. «Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας», 2013, Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης.
- Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Σάκκουλας, 9η εκδ., 2021.
- Κτιστάκη Σ., «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», 2020, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση.
- Κωνσταντινίδης Μάνος, Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας & παρέμβασης, διαθέσιμο στο: http://www.ituniontt.gr/cd_files/02.proforikes/pa048.pdf, (τελ.επίσκεψη 12/3/2021).
- Μακρή Ι., «Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας», 2021, Ενημερωτικό Σημείωμα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, (σελ. 24). Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.
- Μακρυγιάννη Δ., Κουλιεράκης Γ., “Mobbing syndrome at workplace. Phychology: The journal of Hellenic Phychological Society”, 2010, 17 (2) 140-155, διατίθεται στο: <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/psychology/article/view/23759/19878>, (τελ.επίσκεψη 3/11/2023).
- Μακρυδημήτρης Αντ. συνεργασία με Πραβίτα Μαρία-Ηλιάνα, «Δημόσια Διοίκηση», Δ' έκδοση, 2010, εκδόσεις Σάκκουλα.
- Μακρυδημήτρης, Α. & Μιχαλόπουλος Ν. (Επιμ.), Εμπειρογνομώνων για τη Δημόσια Διοίκηση 1950, 2010, Αθήνα, εκδ. Παπαζήση.
- Μακρυδημήτρης/Ν. Μιχαλόπουλος (επιμ.), «Εκθέσεις Εμπειρογνομώνων για τη Δημόσια Διοίκηση 1950», 1998, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, 2000.
- Μαρία-Χριστίνα Τσιαμά, «Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: εννοιολογικοί προσδιορισμοί» άρθρα και μελέτες 9/2013, Δεκέμβριος 2013, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού).

- Μπάτση Χριστίνα Ε., «Η ηθική παρενόχληση στο δημόσιο τομέα», μεταπτυχιακή εργασία, 2018, ΤΕΙ Ηπείρου, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, σελ.11.[1]Βούρου Αυρηλία, από την εργασία, στην Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, στο Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό (Π.Ε.ΣΥ.Π.), <http://medlabgr.blogspot.com/2015/05/mobbing.html>, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).
- Μπέσιλα-Μακρίδη Ε., «Ο Έλεγχος της Διοίκησης – Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης, Σώμα Επιθεωρητών-Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης, Συντονιστικό Όργανο Επιθεώρησης και Ελέγχου», 2006, Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Μπουμπουχερόπουλος Π., «Mobbing: Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία», Σάκκουλας, 2014.
- Μπουμπουχερόπουλος Π., «Mobbing: ζητήματα ευθύνης λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία», διδακτορική διατριβή, ΕΚΠΑ, Σχολή Νομικών και Οικονομικών Επιστημών, Τμήμα Νομικής, διαθέσιμη στο Εθνικό Αρχείο Διατριβών.
- Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας-Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, «Συνηγορεία για τη ψυχική υγεία», Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, σελ.23, διαθέσιμο στο: https://www.mhinnovation.net/sites/default/files/downloads/resource/%28WHO%2C%202003%29.%20WHO%20Advocacy%20for%20Mental%20Health_Greek.pdf, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).
- Παναγιωτακοπούλου Π.Ευγενία, διδακτορική διατριβή «Ο έλεγχος της Διοίκησης στην Ελλάδα με βάση τις αρχές του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ: η περίπτωση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρησης Εργασίας», Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα, 2024.
- Παπαλεξανδρή Α. Νάνσυ, Μπουραντάς Κ. Δημήτρης, «Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού», 2016, εκδ. Μπένου.
- Πολατίδου Σ., «Διερεύνηση του επιπέδου της Εργασιακής Παρενόχλησης (Mobbing) στους νοσηλευτές κλινικών Covid-19 σε Δημόσιο Νοσοκομείο, μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, 2022, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Σελ.35, διαθέσιμο στο: <https://polynoe.lib.uniwa.gr/xmlui/bitstream/handle/11400/1836/PolatidouSofia20055.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).
- Ρόμπολας Περ., Γεωργία Μπρέντα, «Το σύνδρομο mobbing στον εργασιακό βίο των επαγγελματιών υγείας», PERIOPERATIVE NURSING (2019), VOLUME 8, ISSUE 1, διατίθεται στο: https://www.spnj.gr/articlefiles/volume8_issue1/pn_sep_81_35-53v2.pdf, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).

3/11/2023).

- *Ρόμπολας Περ., Μαρία Μπρέντα*, «Το σύνδρομο mobbing στον εργασιακό βίο των επαγγελματιών υγείας», 2019, *Perioperativenursing*, vol.8, issue 1, σελ.39
- *Σάκκουλα Ζ., Μπελαλή Κ., Σταθαρού Α.*, Σύνδρομο mobbing. Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας, 2014.
- *Σπυριδάκης Μ.*, «Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία», εκδ.Διόνικος, 2009, Αθήνα.
- *Σπυρόπουλος Φ., Ξ.Κοντιάδης, Χ. Ανθόπουλος, Γ. Γεραπετρίτης*, «Σύνταγμα: κατ' άρθρο ερμηνεία», Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, 2017, εκδ. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.
- *Τούκας Δ., Δεληχάς Μ., & Καραγεωργίου Α.*, «Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία. Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing», *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής* 2012, τόμος 29, τεύχος 2, 2011.
- *Τσιάμα Μ.Χ.*, «Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: Εννοιολογικοί προσδιορισμοί. Άρθρα και μελέτες 9/2013», 2013, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπό την Εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.
- *Χείρα Ηλία Στέλλα*, Διδακτορική διατριβή «Εκτίμηση της παρουσίας του συνδρόμου mobbing ανάμεσα στους επαγγελματίες υγείας που εργάζονται στην πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας στην Κύπρο», Σχολή Οικονομικών και Διοίκησης, ΜΠΣ «Διοίκηση Μονάδων Υγείας», Κύπρος 2014, σελ.41, διαθέσιμο στο: <https://kypseli.ouc.ac.cy/bitstream/handle/11128/1671/%ce%94%ce%9c%ce%a5-2014-00236.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, (τελ.επίσκεψη 23/1/2022).
- *Foucault Μ.*, «Επιτήρηση και τιμωρία. Η γέννηση της φυλακής», 2011, Αθήνα, εκδ. Πλέθρον.
- *Hirigoyen Μ.Ε.*, Ηθική Παρενόχληση: "Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή", 2014, Αθήνα: Πατάκης.
- *Hirigoyen Μ.Ε.*, «Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας», εκδ. Πατάκης, 2002, Αθήνα.
- *Merk Κ.*, «Εργασιακός εκφοβισμός Mobbing, Οδηγός βέλτιστων πρακτικών για επιχειρήσεις & οργανισμούς», επιστημονική επιμέλεια Δόξα Παπακωνσταντίνου, μετάφραση Μαριάννα Χάλαρη, εκδ.Gutenberg, Ιούνιος 2023.

B. Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- *Acquadro Maran, D., Bernardelli, S. & Varetto, A.* , "Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases", 2018, Journal of Injury and Violence Research, vol. 10 (1).
- *Adam Graycar*, "Handbook on Corruption, Ethics and Integrity in Public Administration", 2020, Edward Elgar Publishing.
- *Anderson, J.*, "Report on harassment at the workplace", (2001/2339(INI)), Committee on Employment and Social Affairs, European Parliament, 16 July 2001.
- *Batsi C. & Karamanis K.*, "Mobbing at work: experiences in the Greek Public Sector", Management Research and Practice, vol.11, Issue 4/Dec.2019.
- *Bjorkqvist K., Osterman K. and Hjelt-Back M.*, "Aggression among university employees", Aggressive Behaviour, 1994, 20(3), 173-184, διαθέσιμο στο: [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/1098-2337\(1994\)20:3%3C173::AID-AB2480200304%3E3.0.CO;2-D](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/1098-2337(1994)20:3%3C173::AID-AB2480200304%3E3.0.CO;2-D), (τελ. επίσκεψη 21/3/2021).
- *Brigita Krsnik Horvat , Milan Pagon*, "Attitudes Toward Workplace Mobbing in Slovenian Research Organisations", 2012, DOI: 10.2478/v10051-012-0018-0, Organizacija, Volume 45 Research papers Number 4, July-August 2012.
- *Catarina de Oliveira Carvalho and Ana Cristina Ribeiro Costa*, "Status quo and new strategies for prevention of psychosocial risks at work in Portugal", in International Yearbook on psychosocial risks prevention and quality of life at work. New Strategies on prevention of psychosocial risk at work Comparative experiences, Madrid: Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGTCEC, 141–167 <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/19289>, (τελ. επίσκεψη 14/1/2022).
- *Centre for the study of european labour law "Massimo d'Antona"* WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 399/2019, "Workplace Bullying in Italy. Malicious Intent and Role of Anti-discrimination Law", σελ. 12-14, διαθέσιμο στο: <http://aei.pitt.edu/102770/1/399.pdf>, (τελ.επίσκεψη 5/7/2023).
- *Chappell, D., Di Martino V.*, "Global Workplace Violence. Geneva: International Labour Office", 2001, διαθέσιμο στο: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).
- *Chrysopigi Vardikou*, "Mobbing at work. Exploring the most common behaviors in Greece and the consequences for the victim, the colleagues and the company", σελ.29, «Mobbing against democracy Interdisciplinary ambassadorial T4E action proceedings 14-15 May 2022», University

of Piraeus Publications, ISBN: 978-960-6897-15-3.

- *D. Mumel, S. Jan, S. Treven, D. Malc*, “Mobbing in Slovenia: Prevalence, mobbing victim characteristics, and the connection with post-traumatic stress disorder”, 2015, DOI: 10.1515/ngoe-2015-0001.
- *Dick, Gavin P.M. and Rayner, Charlotte*, “Exploring the Bullying Construct: An Evidence Based Approach”, 2004, Working paper. University of Kent, Canterbury, Kent, διαθέσιμο στο https://kar.kent.ac.uk/5127/1/Dick_WP_No._51.pdf, (τελ. επίσκεψη 1/9/2021).
- *Daniela Acquadro Maran a,*, Silvia Bernardelli a, Antonella Varetto*, “Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases”, Department of Psychology, University di Torino Via Verdi 10 – 10124, Torino, Italy, διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/321435339_Mobbing_bullying_at_work_in_Italy_characteristics_of_successful_court_cases, (τελ. επίσκεψη 5/7/2023).
- *Darja Holátová and Monika Březinová*, "Impacts of Mobbing and Bossing in Human Resource Management", διαθέσιμο στο Impacts of Mobbing and Bossing in Human Resource Management | IntechOpen, (τελ. επίσκεψη 14/03/2022).
- *Dragana Bjelić Gaćeša*, “Mobbing in the workplace among respondents - teachers employed in secondary schools of the city of pozeza, pozesko-slavonska county, republic of croatia”, διαθέσιμο στο: <https://hrcak.srce.hr/file/424681>, (τελ. επίσκεψη 6/7/2023).
- *Elizabeth Wellington*, “Tarana Burke: Me Too movement can’t end with hashtag/ Elizabeth Wellington”, διαθέσιμο στο http://www.philly.com/philly/columnists/elizabeth_wellington/philly-me-too-movement-founder-tarana-burke-20171023.html, (τελ. πρόσβαση 15/5/2023).
- *Escartín J.*, “Insights into workplace bullying: psychosocial drivers and effective interventions”, 2016, Psychology Research and Behavior Management.
- *European Commission*, “The Commission’s 2023 surveys on corruption show growing scepticism among Europeans”, https://home-affairs.ec.europa.eu/news/commissions-2023-surveys-corruption-show-growing-scepticism-among-europeans-2023-07-05_en.
- *European Parliament*, Directorate-General for Research, “Working Paper, Bullying at work, Social Affairs Series”, SOCI 108 EN, August, 2001.
- *EU-OSHA*, “National contributions, EU-OSHA report, Workplace violence and harassment: A European picture”, Lerouge.
- *Eurofound*, “Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies”, | (europa.eu), (τελ. επίσκεψη 14/03/2022).

- *Eurofound*, "Czech Republic: Workplace mobbing increases for women" |(europa.eu), (τελ.επίσκεψη 14/03/2022).
- *Expert Advisory Group on Workplace Bullying*, "Report of the Expert Advisory Group on Workplace Bullying, PUBLISHED BY THE STATIONERY OFFICE DUBLIN", διαθέσιμο στο:<https://enterprise.gov.ie/en/publications/publication-files/report-of-the-expert-advisory-group-on-workplace-bullying-2005-.pdf>. (τελ.επίσκεψη 14/03/2022).
- *Feijo, Graf, Pearce, & Fassa*, "Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review", *Int J Environ Res Public Health*, 2019 May 31;16(11):1945, doi: 10.3390/ijerph16111945, Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review - PubMed (nih.gov), (τελ.επίσκεψη 21/7/2022).
- *Ferris, P. A.*, "The role of the consulting psychologist in the prevention, detection, and correction of bullying and mobbing in the workplace", *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*,(2009), 61(3), 169–189. Διαθέσιμο στο: <http://dx.doi.org/10.1037/a0016783>. (τελ.επίσκεψη 14/03/2022).
- *Field, E. M.*, "Strategies for surviving bullying at work". 2011, Australia: Australian Academic Press.
- *Foteini-Vassiliki Kuloheri, Foteini Asderaki*, "Mobbing against democracy: interdisciplinary ambassadorial T4E action proceedings 14-15MAY 2022", edited by Foteini-Vassiliki KULOHERI, Foteini ASDERAKI, University of Pireaus Publications, 10/11/22, ISBN 978-960-6897-15-3.
- *Gabriela Sláviková – Lenka Pasternáková*, "Mobbing and its Occurrence in the Slovak Republic", *Acta Technologica Dubnicae* volume 2, 2012, issue 1, DOI: 10.1515/atd-2015-0051, σελ.30, διαθέσιμο στο: ResearchGate, (τελ.επίσκεψη 3/5/2022).
- *Georgia Strati LL.M.*, "Workplace Bullying/Mobbing in Germany Legal Analysis Report", *Workplace Bullying/Mobbing in Germany, Legal Analysis of Workplace Bullying/Mobbing in Germany* (dustojnepracoviste.cz), (τελ.επίσκεψη 5/11/2021).
- *Gracin, Dijana*, "Legal aspects of Mobbing in Europe: Case Study – Croatia", διαθέσιμο στο: <https://www.bib.irb.hr/1241239>, (τελ. επίσκεψη 6/7/2023).
- *Harlos K.*, "If you build a remedial voice mechanism, will they come? Determinants of voicing interpersonal mistreatment at work", *Human Relations*, 2010.
- *Henderson, M. & Argyle, M.*, "Social Support by Four Categories of Work Colleagues: Relationships between Activities, Stress, and Satisfaction", 1985, *Journal of Occupational Behavior*.
- *Hodgins M., MacCurtain, S. and Mannix McNamara P.*, "Power and inaction: why organizations

fail to address workplace bullying”, 2020, International Journal of Workplace Health Management, ISSN: 1753-8351, Power and inaction: why organizations fail to address.

- *Hodgins, M., Pursell, L., Hogan, V., Mannix McNamara, P. and MacCurtain, S., Irish “Workplace Behaviour Study”, 2018, Health Promotion Research Centre, Galway, Irish workplace behaviour study full report.pdf (plymouth.ac.uk), (τελ.επίσκεψη 15/5/2022).*
- *Hoel, H. and Einarsen, S., “The Effectiveness of Anti-Bullying Regulations: The Case of Sweden”. 2010, European Journal of Work and Organizational Psychology. Διαθέσιμο στο: <https://doi.org/10.1080/13594320802643665>, (τελ.επίσκεψη 11/10/2021).*
- *House, J. S. & Wells, J. A. , "Occupational stress, social support, and health", 1978, in A. McLean, G. Black, and M. Colligan (eds.), Reducing Occupational Stress: Proceedings of a Conference (Publication 78-140, 8-29). Washington, DC: National Institute of Occupational Safety and Health.*
- *ILO, ICN, WHO and PSI , “Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector. Workplace violence in the health sector. Case Study: Bulgaria”. Διαθέσιμο στο: http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVcountrystudybulgaria.pdf, (τελ.επίσκεψη 12/5/2022).*
- *Ing. Bc. Radomír Ščurek, “Prevention of violence and harassment at work”, VŠB-Technical University of Ostrava, Faculty of Safety Engineering, European Agency for Safety and Health.*
- *Institute for women's policy research, “Harassment in the Workplace: Why the US and the EU Must Act – IWPR”, (τελ.επίσκεψη 23/3/2022).*
- *International Journal - VALLIS AUREA, Volume 6 • Number 1 • Croatia, June 2020 UDK 349.22; DOI 10.2507/IJVA.6.1.1.66, διαθέσιμο στο 353928 (srce.hr), (τελ.επίσκεψη 14/03/2022).*
- *Ivan Tchalakov, Tihomir Mitev, Venelin Petrov, “The Academic Spin-Offs as an Engine of Economic Transition in Eastern Europe. A Path-Dependent Approach”, June 2010, Minerva 48(2):189-217, DOI:10.1007/s11024-010-9149-8, διαθέσιμο στο (PDF) The Academic Spin-Offs as an Engine of Economic Transition in Eastern Europe. A Path-Dependent Approach (researchgate.net), (τελ.επίσκεψη 23/1/2022).*
- *Jaana Juvonen , Sandra Graham, "Peer Harassment in School: The Plight of the Vulnerable and Victimized", 2017, The Guilford Press New York London. Διαθέσιμο στο: https://stopsuicide.ch/wp-content/uploads/2017/07/Peer_Harassment_in_School__The_Pligh_of_the_Vulnerable_and_Victimimized.pdf#page=72, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).*
- *Jane Pillinger, “ETUC ‘Safe at home, Safe at work’ BULGARIA Country Case Study” , 2017, σελ.2-*

5, διαθέσιμο στο [bulgaria_etuc_safe_at_home_safe_at_work_final.pdf](#), (τελ.επίσκεψη 12/5/2022).

- *Jolita Vveinhardt*, "Mobingas lietuvoje: padalinio ir organizacijos situacija pavienių teiginių lygmenimis", Verslas: Teorija ir prak, Tika Business: Theory and practice, 2010, διαθέσιμο στο Mobbing in Lithuania: Situation of the division and the organisation on the levels of individual statements | Business: Theory and Practice (vgtu.lt), (τελ.επίσκεψη 17/03/2022).
- *Jolita Vveinhardt and Włodzimierz Sroka*, "Workplace Mobbing in Polish and Lithuanian Organisations with Regard to Corporate Social Responsibility", Management Department, WSB University, Poland, Published: 24 April 2020, διαθέσιμο στο [5c564f2ee3afa304544e8f13982ae12044a7.pdf](#) (semanticscholar.org), (τελ.επίσκεψη 17/03/2022).
- *József Hajdú*, "Mobbing in workplace hungarian experience", διαθέσιμο στο [2012_feleky_60_079-086.pdf](#) (u-szeged.hu), (τελ.επίσκεψη 23/03/2022).
- *Keashly L., Jagatic K.*, "Chapter: American perspectives on workplace bullying, book: Bullying and emotional abuse in the workplace", 2003, Retrieved 2 21, 2021, διαθέσιμο στο: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9780203164662-7/name-loraleigh-keashly-karen-jagatic>, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).
- *Khoo, S.B.*, From Academic Mobbing: Hidden Health Hazard at Workplace, Retrieved 2 20, 2021, - PMC (nih.gov): <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4170397/>, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).
- *Kostelić-Martić, A.*, "Psihično nasilje na delovnem mestu", 2007, HRM, 15, 26–32. Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology.
- *L.Keashly and K.Jagatic*, "North American Perspectives on Hostile Behaviors and Bullying at Work", στο S.Einarsen, H.Hoel, D.Zapf, C.Cooper, Bullying and Harassment in the workplace, Developments in Theory, Research, and Practice, sec. edition, [https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=h8qYxAhmhUAC&oi=fnd&pg=PA41&dq=Keashly+and+Jagatic+\(2003\)&ots=P4HzEy4gut&sig=ymRh2_vRAgfYRkyiO9PzD1O8ttY&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=h8qYxAhmhUAC&oi=fnd&pg=PA41&dq=Keashly+and+Jagatic+(2003)&ots=P4HzEy4gut&sig=ymRh2_vRAgfYRkyiO9PzD1O8ttY&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false), (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).
- *Leymann H. & Gustafsson A.*, "Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders", European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 5, No. 2, 1996, σελ.119-126, διαθέσιμο στο: https://scholar.google.com/scholar_lookup?hl=el-GR&volume=5&publication_year=%281996%29&pages=119-

126&journal=%0AEuropean+Journal+of+Work+and+Organizational+Psychology%0A&author=H+Leymann&author=A+Gustafsson&title=Mobbing+at+work+and+the+development+of+post-traumatic+stress+disorders, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).

- *Leymann, H.*, "Mobbing. Psychological terror at work and how to overcome it. Hamburg: Rowohlt TB-Reinbeck V", 1993, διαθέσιμο στο: [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf), (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).
- *Leymann H.*, "The content and development of Mobbing at work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, No. 2, 1996.
- *Ljubica Đukanović*, "Stres i zlostavljanje na radu u hrvatskoj legislativi", διαθέσιμο στο 60523 (srce.hr), (τελ.επίσκεψη 13/3/2022).
- *Loïc Lerouge*, "Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan", Springer, 2017.
- *Maarit Varti*, "The sources of bullying—psychological work environment and organizational climate", σελ.203-214, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Volume 5, 1996 - Issue 2.
- *Mazen El Ghaziri, Matt London, Jane Lipscomb*, "Workplace Bullying in the Public Sector", 2019, Part of the Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment book series (HWBEAH, volume 4), Workplace Bullying in the Public Sector | SpringerLink.
- *Merle Tambur, Maaja Vadi*, "Workplace bullying and organizational culture in a post-transitional country", *IJM* 33.7. Διαθέσιμο στο https://www.researchgate.net/publication/235294465_Workplace_bullying_and_organizational_culture_in_a_post-transitional_country/link/00b7d5192491d2eb6d000000/download, (τελ.επίσκεψη 23/1/2022).
- *Merle Tambur, Maaja Vadi*, "Bullying at work: do industries differ in the estonian case?", University of Tartu, διαθέσιμο στο https://www.academia.edu/2580563/Bullying_at_Work_Do_Industries_Differ_in_the_Estonian_Case, (τελ.επίσκεψη 23/01/2022).
- *Mikkelsen E., G.& Einarsen S.*, "Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates", 2001, *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- *Mrs. Dace Tarasova*, "Detection of the fact of psychological terror in a natural place ("mobbing") in the event of termination of the employment relationship", Rīga Stradiņš University, διαθέσιμο στο https://dspace.rsu.lv/jspui/bitstream/123456789/3646/1/PLACES_2021_Abstracts-Book.pdf,

(τελ.επίσκεψη 23/01/2022).

- *Mykolas Deikus*, "Readiness of lithuanian christian organizations to provide assistance to persons suffering from mobbing: is the potential exploited?", Vytautas Magnus University, Faculty of Catholic Theology, Mokslinių straipsnių rinkinys VISUOMENĖS SAUGUMAS IR VIEŠOJI TVARKA PUBLIC SECURITY AND PUBLIC ORDER 2019 (22) Scientific articles, διαθέσιμο στο ResearchGate, (τελ.επίσκεψη 17/3/2022).
- *Nekoranec Jaroslav, Kmošena Miroslav*, "Mobbing in the workplace – its manifestations consequences and possibilities of elimination in the armed forces of the slovak republic", REVISTA ACADEMIEI FOR TELOR TERESTRE NR. 1 (77)/2015, σελ.48, διαθέσιμο στο: (13) MOBBING IN THE WORKPLACE – ITS MANIFESTATIONS, CONSEQUENCES AND POSSIBILITIES OF ELIMINATION IN THE ARMED FORCES OF THE SLOVAK REPUBLIC Miroslav KMOŠENA | Katherine Oletiz - Academia.edu, (τελ.επίσκεψη 4/5/2022).
- *Niedl, K.*, "Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications", (1996), European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), <http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414857>, (τελ.επίσκεψη 4/5/2022).
- *Nijolė Skurdenienė*, "Mobbing in the Public Sector: the Case of the Ministry of National Defence of Lithuania and its Institutions", VIEŠOJI POLITIKA IR ADMINISTRAVIMAS PUBLIC POLICY AND ADMINISTRATION 2021, T 20, Nr. 1/2021, Vol. 20, Nr. 1, διαθέσιμο στο ResearchGate, (τελ.επίσκεψη 17/3/2022).
- *Organisation for Economic Co-operation and Development, Greece*: Review of the Central Administration, 2011, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing.
- *Pamela Lutgen-Sandvik*, Intensive Remedial Identity Work: Responses to Workplace Bullying Trauma and Stigmatization, Volume 15(1), διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/258174071_Intensive_Remedial_Identity_Work_Responses_to_Workplace_Bullying_Trauma_and_Stigmatization, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).
- *Parent-Thirion, A., Maciass, E. F., Hurley, J., & Vermeylen, G.*, Fourth European working conditions survey. (2007) Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- *Robnik, S., & Milanovič, I.*, Trpinčenje na delovnem mestu: rezultati raziskave Sindikata bančništva Slovenije in priporočila za delodajalce, (2008), Ljubljana: Sindikat bančništva Slovenije.
- *Roxana Diana Pascu* "The phenomenon of mobbing", Research and Science Today No. 1(9)/201, διαθέσιμο στο <https://www.rstjournal.com/mdocs-posts/19-diana-pascu-the->

phenomenon-of-mobbing/?mdocs-file=1293&mdocs-url=false, (τελ.επίσκεψη 12/5/2022).

- *S.Einarsen, H.Hoel, D.Zapf, C.Cooper*, “Bullying and Abuse in the Workplace, International perspectives in research and practice”, 2003, διαθέσιμο στο: [https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=6L0HYxz1CdUC&oi=fnd&pg=PA103&dq=Einarsen+et+al.+\(2003\)&ots=9ZGToxuLLT&sig=nlxM41KdfKiys-pMVxMEGGj8k_I&redir_esc=y#v=onepage&q=Einarsen%20et%20al.%20\(2003\)&f=false](https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=6L0HYxz1CdUC&oi=fnd&pg=PA103&dq=Einarsen+et+al.+(2003)&ots=9ZGToxuLLT&sig=nlxM41KdfKiys-pMVxMEGGj8k_I&redir_esc=y#v=onepage&q=Einarsen%20et%20al.%20(2003)&f=false), (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).
- *Salin Denise, Cowan Renee, Adewumi Oluwakemi, Apospori Eleni, Bochantin Jaime, D'Cruz Premilla, Djurkovic Nikola, Durniat Katarzyna, Escartin Jordi, Guo Jing, Isik Idil, Köszegi Sabine, McCormack Darcy, Monserrat Silvia, Zedlacher Eva*, “Workplace bullying across the globe: A cross-cultural comparison”, https://helda.helsinki.fi/dhanken/bitstream/handle/10227/221176/R1_full_Workplace_Bullying_Across_the_Globe_PR_acceptedmanuscript.pdf?sequence=1, (τελ. επίσκεψη 13/1/2022).
- *Shallcross L., Sheehan M., Ramsay S.*, “Workplace mobbing : experiences in the public sector”, *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), διαθέσιμο στο: <https://eprints.qut.edu.au/43891/>, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).
- *Ståle Einarsen a & Anders Skogstad*, “Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/233447134_Bullying_at_work_Epidemiological_findings_in_public_and_private_organizations, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).
- *Tatar, Z. B., & Yüksel, Ş.*, “Mobbing at Workplace -Psychological Trauma and Documentation of Psychiatric Symptoms”, 2019, *Noro psikiyatri arsivi*, vol. 56 (1).
- *Tehrani N.*, "Counselling and rehabilitating employees involved with bulling". In *S.Einarsen et al.* (Eds), *Bulling and Emotional Abuse in the Workplaces* σελ. 270-284, 2003, London: Taylor & Francis.
- *Teresa Coelho Moreira*, “Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale”, 4/2018, English Electronic Edition, διαθέσιμο στο: <https://journals.openedition.org/rdctss/pdf/1842>, (τελ.επίσκεψη 10/8/2023).
- *Vittorio Di Martino, Helge Hoel, Cary L. Cooper*, “Preventing violence and harassment in the workplace (report)”, διαθέσιμο στο: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2012/preventing-violence-and-harassment-workplace-report>, (τελ.επίσκεψη 2/10/2023).

- *Vuković Borut*, Case-law on mobbing at the workplace. Labour Law and Social Security Review. (2016). Employees & Employers 2-3/2016/Ietnik XVI.
- *Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M.*, “Empirical findings on bullying in the workplace” (2003). In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & Cooper, C. L. (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*.
- 9th International Conference on Workplace Bullying and Harassment, “Promoting Dignity and Justice at Work” - Milan, Italy, 17-20 June 2014.

Γ. Εκθέσεις-Πρακτικά Συνεδρίων

- Γενική Γραμματεία Καταπολέμησης της Διαφθοράς, Ετήσια Έκθεση 2015-2016, διαθέσιμο στο: https://sate.gr/nea/ETHSIA%20EKTHESI_GGKD.pdf, (τελ. επίσκεψη 14/9/2023).
- Ειδική Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη, «Ίση Μεταχείριση», 2020, σελ. 12, διαθέσιμη στο Ίση Μεταχείριση - Ειδική Έκθεση 2020 | Ίση μεταχείριση (synigoros.gr), (τελ. επίσκεψη 25/7/2022).
- Επιθεώρηση Εργασίας, Ανεξάρτητη Αρχή, Ετήσια Έκθεση πεπραγμένων για το 2022 του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, διαθέσιμο στο: <https://www.hli.gov.gr/wp-content/uploads/2023/03/%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91-%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97-%CE%91%CE%A5%CE%A4%CE%9F%CE%A4%CE%95%CE%9B%CE%9F%CE%A5%CE%A3-%CE%95%CE%A4%CE%9F%CE%A5%CE%A3-2022.pdf>, (τελ. επίσκεψη 25/7/2022).
- Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων Φορέας Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων, Κώδικας Πρακτικής στη Δημόσια Υπηρεσία: Για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, Ιανουάριος 2019, διαθέσιμο στο: https://www.cyprusbarassociation.org/files/code_of_practice_-_PUBLIC_SECTOR.pdf, (τελ. επίσκεψη 26/7/2022)
- Εργαστήριο μελέτης για τη διαφάνεια, τη διαφθορά και το οικονομικό έγκλημα, Νομική Σχολή ΑΠΘ, Συμπεράσματα Συνεδρίου «Παθογένειες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και προτάσεις υπέρβασής τους», Αθήνα 12-13 Απριλίου 2019, διαθέσιμο στο: <https://websites.auth.gr/anticorruptionlab/actions/%cf%83%cf%85%ce%bc%cf%80%ce%b5%cf%81%ce%ac%cf%83%ce%bc%ce%b1%cf%84%ce%b1-%cf%83%cf%85%ce%bd%ce%b5%ce%b4%cf%81%ce%af%ce%bf%cf%85->

%cf%80%ce%b1%ce%b8%ce%bf%ce%b3%ce%ad%ce%bd%ce%b5%ce%b9%ce%b5%cf%82/,(τελ. επίσκεψη 26/7/2022).

- Εργαστήριο μελέτης για τη διαφάνεια, τη διαφθορά και το οικονομικό έγκλημα-Νομική Σχολή ΑΠΘ- Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), Συμπεράσματα συνεδρίου με θέμα: «παθογένειες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και προτάσεις υπέρβασής τους», διαθέσιμο στο:https://websites.auth.gr/anticorruptionlab/wp-content/uploads/sites/52/2019/05/%CE%A3%CF%85%CE%BC%CF%80%CE%B5%CF%81%CE%AC%CF%83%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1_%CF%83%CF%85%CE%BD%CE%B5%CE%B4%CF%81%CE%AF%CE%BF%CF%85_2019.pdf (τελ.επίσκεψη 25/9/2022).
- Σ.ΕΠ.Ε. Γενική έκθεση 2017, διαθέσιμο στο: Γενικές Εκθέσεις Πεπραγμένων - Επιθεώρηση Εργασίας (sepe.gov.gr), (τελ.επίσκεψη 19/1/2023).
- Συνήγορος του πολίτη, (2023), ΕΙΔΙΚΗ-ΕΚΘΕΣΗ «Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία (2011-2022)».
- Συνήγορος του Πολίτη «Ποιόν έχω απέναντί μου ; Οδηγός διαφορετικότητας για δημοσίους υπαλλήλους με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων», <https://old.synigoros.gr/resources/web.pdf>, (τελ.επίσκεψη 19/1/2023).
- Συνήγορος του πολίτη, (2010), Η Εμπειρία του στο θέμα σεξουαλικής παρενόχλησης (2006 – 2010).
- ESENER «Ευρωπαϊκή έρευνα για τις επιχειρήσεις σχετικά με τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους», περαιτέρω πληροφορίες στο <https://osha.europa.eu/el/facts-and-figures/esener>, (τελ. επίσκεψη 7/6/2023).
- EU-OSHA, Δελτίο τεχνικών στοιχείων του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (Factsheet 23 - Παρενόχληση στον χώρο εργασίας - Ασφάλεια και υγεία στην εργασία - EU-OSHA (europa.eu), τελ.επίσκεψη 4/5/2021).

Δ. Εθνική Νομοθεσία

- Νόμος 4443/2016, ΦΕΚ 232/τ.Α'/9.12.2016, «Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων,ΙΙ) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της

αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/ΕΚ, 2003/125 ΕΚ και 2004/72/ΕΚ και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392,ΙΙΙ) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κιβδηλεία μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και ΙV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις.», ΝΟΜΟΣ 4443/2016 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 232/09.12.2016 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 19/1/2023).

- Άρθρο 2 της ΣυνθΕΕ, άρθρο 1 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.
- ΓΓΑΔΔΤ/ 329/6770/19-4-2023 (ΑΔΑ: 64Η646ΜΤΛ6-ΜΒΒ) απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών με θέμα «Προσδιορισμός και εξειδίκευση των προσόντων, των αρμοδιοτήτων, των υποχρεώσεων και του τρόπου πλήρωσης της θέσης του Υπευθύνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.) στους φορείς του δημόσιου τομέα σύμφωνα με την περ. α της παρ. 1 του άρθρου 24 του Ν. 4990/2022 (Α' 210)», Φ.Ε.Κ. 2561/τ.Β'/19-4-2023
- ΔΙΔΑΔ/Φ.64/989/οικ.6510/11-4-2023 Κοινή Απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας «Ρυθμίσεις ειδικότερων θεμάτων λειτουργίας και διαχείρισης Μητρώου Συμβούλων Ακεραιότητας» (Β' 2474 και ΑΔΑ: 94ΠΜ46ΜΤΛ6-ΡΜΕ)
- ΔΙΔΑΔ/Φ.64/990/οικ.6526/11-4-2023 Κοινή Απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας «Εξειδίκευση των κριτηρίων επιλογής των Συμβούλων Ακεραιότητας, των πρόσθετων επιθυμητών προσόντων που μπορούν να περιλαμβάνονται στην πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος και του τρόπου αξιολόγησης των κριτηρίων» (Β' 2474 και ΑΔΑ: ΩΜ1Θ46ΜΤΛ6-ΙΩ5).
- ΔΙΔΑΔ/Φ.69/195/οικ.693 από 17/1/2022 εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών με θέμα «Ν. 4795/2021 «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση» - Σύμβουλος Ακεραιότητας» (ΑΔΑ: 95Α546ΜΤΛ6-Γ3Κ).
- Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς , Ιούλιος 2022, διάθεσιμος στο: https://www.ypes.gr/wp-content/uploads/2022/07/Code_final-1.pdf.
- Κώδικας Πρακτικής για τους Ισπανούς Επιθεωρητές Εργασίας για τον Εκφοβισμό και τη Βία στην Εργασία 69/2009.
- Ν. 3304/2005 (ΦΕΚ Α' 16/27.01.2005) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης

ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού», ενσωμάτωσε στο εθνικό δίκαιο τις Οδηγίες του Συμβουλίου με αριθμό 2000/43/ΕΚ, διαθέσιμο στο: ΝΟΜΟΣ 3304/2005 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 16/27.01.2005 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 25/5/2022).

- Ν. 3528/2007 ΦΕΚ Α' 26/ 9.2.2007, Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ.
- Ν. 3985/2011 (ΦΕΚ 151/Α'/2011), «Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012–2015». <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42950c-4efc-b950-340c4fb76a24/m-mesopro-eis-.pdf> (τελ.επίσκεψη 15/7/2022).
- Ν. 4263/2014 (ΦΕΚ 117/Α'/2014), «Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2015–2018». <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/mmpds-eis.pdf> (τελ.επίσκεψη 15/7/2022).
- Ν. 4440/2016 [ΦΕΚ 224/Α/2016], «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις».
- Ν. 4472/2017 (ΦΕΚ 74/Α/2017), «Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις.
- Ν. 4635/2019 (ΦΕΚ 167/Α` 30.10.2019).
- Ν. 4795/2021 (ΦΕΚ 62/Α'/17-4-2021)[1] «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση», διαθέσιμο στο: ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ (kede.gr), τελ.επίσκεψη 3/11/2022.
- Ν. 4808/2021(ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021)[1] «Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις»,

διαθέσιμο στο ΝΟΜΟΣ 4808/2021 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 101/19.06.2021 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 14/10/2022).

- Ν.3896/2010 (ΦΕΚ Α'207/8.12.2010)[1], «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις», διαθέσιμο στο ΝΟΜΟΣ 3896/2010 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 207/08.12.2010 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 14/10/2022).
- Ν.4270/2014 (ΦΕΚ 143/τ.Α' 28.6.2014) «Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) - δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις», διαθέσιμο στο <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/81633/nomos-4270-2014>, (τελ.επίσκεψη 31/1/2023).
- Ν.4604/2019 (ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019)[1] «Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Λοιπές διατάξεις»[1] Διαθέσιμο στο: ΝΟΜΟΣ 4604/2019 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 50/26.03.2019 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 14/10/2022).
- Ν.4622/2019 ΦΕΚ 133/τ.Α'/7-8-2019 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης», όπως ισχύει, διαθέσιμο στο: <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/545222/nomos-4622-2019>, (τελ.επίσκεψη 6/2/2023).
- Νόμος 3094/2003, ΦΕΚ 10/τ.Α'/22.01.2003, «Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις», ΝΟΜΟΣ 3094/2003 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 10/22.01.2003 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 19/1/2023).
- Νόμος 3488/2006, ΦΕΚ 191/Α/11-9-2006, «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις», διαθέσιμος στο Νόμος 3488/2006 - ΦΕΚ 191/Α/11-9-2006 (Κωδικοποιημένος) - ΕΡΓΑΣΙΑ - ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ (e-nomothesia.gr), (τελ.επίσκεψη 18/1/2023).
- Νόμος 3896/ 2010, ΦΕΚ 207/τ.Α'/8.12.2010, «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού

Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις», ΝΟΜΟΣ 3896/2010 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 207/08.12.2010 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 19/1/2023).

- Νόμος 4369/2016 (ΦΕΚ 33/Α'/27.2.2016) «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις», ΝΟΜΟΣ 4369/2016 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 33/27.02.2016 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 21/7/2022).
- Νόμος 4619/2019 (ΦΕΚ Α 95/11-06-2019)[1] «Κύρωση Ποινικού Κώδικα», διαθέσιμο στο ΝΟΜΟΣ 4619/2019 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 95/11.06.2019 - Κύρωση του Ποινικού Κώδικα|Ποινικός νόμος| (kodiko.gr), τελ.επίσκεψη 14/10/2022, διαθέσιμο στο ΝΟΜΟΣ 4619/2019 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 95/11.06.2019 - Κύρωση του Ποινικού Κώδικα|Ποινικός νόμος| (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 14/10/2022).
- Νόμος 4720/2014 ΦΕΚ 143/τ.Α'/28.6.2014 «Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) - δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις», ΝΟΜΟΣ 4720/2014 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 143/28.06.2014 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 26/6/2022).
- Νόμος 4808/2021, ΦΕΚ 101/τ.Α'/19.6.2021, «Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.», ΝΟΜΟΣ 4808/2021 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 101/19.06.2021 (kodiko.gr), (τελ.επίσκεψη 19/1/2023).
- Νόμος 4808/2021, ΦΕΚ 101/τ.Α'/19.6.2021 «Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του

Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις», ΝΟΜΟΣ 4808/2021 (Κωδικοποιημένος) - ΦΕΚ Α 101/19.06.2021 (kodigo.gr), (τελ.επίσκεψη 25/6/2022).

- "Σύνταγμα της Ελλάδας (ΦΕΚ 211/Α'24.12.2019),όπως μεταφέρθηκε στη δημοτική γλώσσα με το Β΄ Ψήφισμα της 6ης Μαρτίου 1986 της ΣΤ΄ Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων και όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 6ης Απριλίου 2001 της Ζ΄ Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, το Ψήφισμα της 27ης Μαΐου 2008 της Η΄ Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων και το Ψήφισμα της 25ης Νοεμβρίου 2019 της Θ΄ Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, διαθέσιμο στο: <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/FEK%20211-A-24-12-2019%20NEO%20SYNTAGMA.pdf>. (τελ.επίσκεψη 8/12/2023).
- Υπουργική Απόφαση για την πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου (ΦΕΚ 343/τ.Β΄/26-1-2023)
- Υπουργική Απόφαση ΔΙΔΑΔ/Φ.69/231/οικ:8690 από 18/5/2023 (Β΄ 2561) με θέμα: «Α) Τροποποίηση υπουργικής απόφασης για πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου Β) Ρύθμιση ζητημάτων που αφορούν τον Σύμβουλο Ακεραιότητας Γ) Ρύθμιση ζητημάτων που αφορούν τον Υπεύθυνο Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.), Ν. 4990/2022, (ΦΕΚ Α΄ 210)
- Υπουργική Απόφαση με θέμα «Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των αρθ.9 και 10 του ν.4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ'έξουσιοδότηση της παρ.1 του αρθ.22 του ν.4808/2021 (Α'101)» (ΦΕΚ 5059/τ.Β΄/1/11/2021)
- «Σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στο Δήμο Χαλκιδέων» ΦΕΚ 2082/Β/27-4-22
- «Σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής», ΦΕΚ 2113/Β/28-4-22
- «Σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας», ΦΕΚ 2114/Β/28-4-22
- «Σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στον Δήμο Μυκόνου. Σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας», ΦΕΚ 2300/Β΄/11-5-22.

Ε. Ενωσιακή Νομοθεσία

- Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης - Καταστατικό κείμενο της Ε.Ε. για θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες, με ισχύ πρωτογενούς δικαίου κατά παραπομπή του άρθρου 6 ΣΕΕ | Νομοθεσία | Lawspot
- Γερμανικός Αστικός Κώδικας (Bürgerliches Gesetzbuch, BGB), διαθέσιμο στο: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).
- Γερμανικός Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας (Zivilprozessordnung, ZPO), διαθέσιμο στο: <https://www.gesetze-im-internet.de/zpo/>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).
- Ιρλανδικός Κώδικας Πρακτικής για τη σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στην εργασία (Code of Practice on Sexual Harassment and Harassment at Work, 2007), διαθέσιμο στο: SexualHarassmentandHarassmentintheWorkplace - IHREC – Irish Human Rights and Equality Commission, (τελ.επίσκεψη 8/10/2021).
- Ισπανικό Σύνταγμα (Constitución Española), διαθέσιμο στο: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).
- Ισπανικός Ποινικός Κώδικας (Código Penal), διαθέσιμο στο: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).
- Κανονισμός του Μεγάλου Δουκάτου της 15ης Δεκεμβρίου 2009 ("Σύμβαση του 2009"), διαθέσιμο στο: <https://www.bonnsmitt.net/post/new-legislation-on-moral-harassment-at-work>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- Κοινή Γερμανική Στρατηγική για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία[1](Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, GDA) διαθέσιμο στο: https://www.baua.de/EN/Home/Home_node.html, (τελ.επίσκεψη 3/11/2021).
- Νόμος της 16ης Απριλίου 1979 περί του γενικού καθεστώτος των κρατικών υπαλλήλων, (Λουξεμβούργο), διαθέσιμο στο: https://europam.eu/data/mechanisms/COI/COI%20Laws/Luxembourg/5.%20Law%20Establishing%20the%20General%20Status%20of%20Civil%20Servants%20of%201979_FRA.pdf, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- Νόμος n. 2002012823 της 11ης Ιουνίου 2002 για την προστασία από τη βία και την ηθική ή σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, Moniteur belge της 22ας Ιουνίου 2002, σελ. 28521
- Νόμος για την Πρόληψη Επαγγελματικού Κινδύνου (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), διαθέσιμο στο: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších změn a doplnění, διαθέσιμο στο

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/>, (τελ.επίσκεψη 15/3/2022).

- Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000.
- Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ προσώπων ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.
- Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 180 της 19/07/2000 σ. 0022 – 0026, διαθέσιμη στο EUR-Lex - 32000L0043 - EN - EUR-Lex (europa.eu), (τελ.επίσκεψη 18/1/2023)
- Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000.
- Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006.
- Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2004.
- Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006.
- Οδηγία 2014/54/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Απριλίου 2014 , περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, διαθέσιμη στο EUR-Lex - 32014L0054 - EN - EUR-Lex (europa.eu), (τελ.επίσκεψη 18/1/2023).
- Οδηγία της 12ης Ιουνίου 1989 για τη θέσπιση μέτρων αναφορικά με την ενθάρρυνση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων (89/391/ΕΟΚ).
- Οδηγία του Συμβουλίου της 25ης Ιουνίου 1991 για τη συμπλήρωση των μέτρων αναφορικά με την ενθάρρυνση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή προσωρινής σχέσης εργασίας (91/383/ΕΟΚ).
- Οδηγία 2000/78/ΕΚ, του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, περί διαμόρφωσης γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και το επάγγελμα, διαθέσιμη στο Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, γ... - EUR-Lex (europa.eu), τελ.επίσκεψη 18/1/2023.
- Οργανικός Νόμος 5/2010, της 22ας Ιουνίου (Ισπανία).
- Πρόληψη Επαγγελματικού Κινδύνου (ισπανικός νόμος 39/1997).
- Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, του 1958, διαθέσιμη στο: <https://www.igmetall->

wob.de/gruppengremien/frauen/partnerschaftliches-verhalten-am-arbeitsplatz,
(τελ.επίσκεψη 10/7/2023).

- Σύμβαση του ILO C187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, του 2006, Αρθ. 3 παρ. 1, Αρθ. 4 παρ. 1, Αρθ. 5 παρ. 1 C187, διαθέσιμη στο: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187, (τελ.επίσκεψη 3/11/2021).
- Zakon o delovnih razmerjih [The Slovenian Labour Code], διαθέσιμο στο: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO1420.html, (τελ.επίσκεψη 29/3/2022).
- Luxembourg's Constitution , διαθέσιμο στο: https://www.constituteproject.org/constitution/Luxembourg_2009, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu [Law on Safety and Health at work], διαθέσιμο στο: <http://www.iusinfo.si/Register/Besedilo.aspx?SOPI=Z99A5CHT&Datum=2001-08-18%2000:00:00&Doc=Zakoni>, (τελ.επίσκεψη 29/3/2022).
- Act. No. 311/2001 Coll. Labour Code | European Website on Integration (europa.eu), (τελ.επίσκεψη 4/5/2022).
- AFS 1980:14 Psychological and Social Aspects of the Working Environment.
- AFS 1992:6 Internal Control of the Working.
- Allgemeine Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, § 1157 ABGB, διαθέσιμο στο: https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_en.pdf, (τελ.επίσκεψη 12/01/2022).
- Article 222-33-2 Code pénal.
- Article 251A (4) of the Criminal Code, Chapter 9 of the Laws of Malta, https://www.um.edu.mt/__data/assets/pdf_file/0010/469846/harassmentandbullyingpolicy.pdf, (τελ.επίσκεψη 5/5/2022).
- Article L122-52 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr)
- Article L122-52 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr)
- Clauses 146-148 of the Criminal Justice & Immigration Act (2008)
- Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work ,(irishstatutebook.ie), (τελ. επίσκεψη 8/10/2021).
- Employment Equality (Religion or Belief) Regulations, διαθέσιμο στο: : <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2003/1660/contents/made>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

- Employment Relations Act, Αγγλία, διαθέσιμο στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1999/26/contents>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- Estatuto de los Trabajadores, διαθέσιμο στο: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).
- Evaluation of risk assessment of mental job strain in control and advisory activities - Guidelines for the Inspectorates”, διαθέσιμο στο: http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic%202012/Austrian_tool.pdf.
- Grundgesetz, GG, art.1,2,3 (βασικός νόμος της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας), διαθέσιμο στο: <https://www.bundestag.de/gg>.
- Health and Safety at Work etc Act, 1974, Αγγλία, διαθέσιμο στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- https://www.bc.edu/content/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bcicl/27_2/10_TXT.htm
- NR SR Act No. 124/2006, διαθέσιμο στο: Slovaquie - Act No. 124/2006 on Occupational Safety and Health. (ilo.org), (τελ.επίσκεψη 4/5/2022).
- Offences Against the Person Act 1861.
- Protection from Harassment Act 1997, διαθέσιμο στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1997/40/contents>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- Public Order Act 1986-S5, διαθέσιμο στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1986/64/section/5>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- Rail bylaws, Section 547 of the Education Act 1996.
- Resolution of the Ministers Counsel nr. 49/2008, published on the Diário da República, 1st series, nr. 47, 06–03.
- Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977, διαθέσιμο στο: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1977/500/contents/made>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- "Section 75, Principles for the treatment of persons employed in the establishment/ Works Constitution Act.
- The Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007, διαθέσιμο στο: : <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2007/19/contents>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- The Criminal Justice and Public Order Act 1994, διαθέσιμο στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1994/33/contents>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- The Disability Discrimination Act 1995.

- The Emergency Workers (Scotland) Act 2005 (EWA).
- The Employment Equality (Age) Regulations 2006, διαθέσιμο στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2006/1031/contents/made>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- The Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003.
- the Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996, διαθέσιμο στο: : <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1996/1513/contents/made>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- The Health and Safety at Work etc Act 1974 (HSWA), διαθέσιμο στο: <https://www.hse.gov.uk/legislation/hswa.htm>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999, διαθέσιμο στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1999/3242/regulation/3/made>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- The Race Relations Act 1976.
- The Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations -RIDDOR, διαθέσιμο στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2013/1471/body>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- The Sex discrimination (Indirect Discrimination and Burden of Proof) Regulations 2001.
- The Sex Discrimination Act 1975 (amended in 2003).
- The Sex Discrimination Act 1975 (Amendment) Regulations 2008.
- The Sexual Offences Act 2003.
- Title VII of the Civil Rights Act of 1964.
- Zákon 40/1964 Sb., občanský zákon[1] (Act No.40/1964 Coll., Αστικός Κώδικας) διαθέσιμο στο: 40/1964 Sb. Občanský zákoník (1964-2013) (zakonyprolidi.cz), (τελ.επίσκεψη 15/3/20229).
- Zákon č. 140/1961 trestní zákon (Act No. 140/1961 Coll., Ποινικός Κώδικας), διαθέσιμο στο http://business.center.cz/business/pravo/zakony/trestni_zakon/, (τελ.επίσκεψη 15/3/2022).
- Zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, Διαθέσιμο στο <http://www.zakonycr.cz/seznamy/0021993Sb.ht>, (τελ.επίσκεψη 15/03/2022).
- Αρθ. 3 παρ. 1, Αρθ. 4 παρ. 1, Αρθ. 5 παρ. 1 C187. Αρθ. 3 παρ. 1, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187, (τελ.επίσκεψη 3/11/2021).
- The Crime and Disorder Act 1998 (c.37).

- The Human Rights Act of 1998, διαθέσιμο στο: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/42/contents>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- The Labour Code , chapter VI, volume II, title IV, new article L.246-2, διαθέσιμο στο: <https://www.loyensloeff.com/insights/news--events/news/labour-law-code-major-change-new-chapter-on-moral-harassment-at-work/>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).

ΣΤ.Εθνική Νομολογία

- ΑΠ 1875/1988 ΔΕΝ 1989, 735.
- ΑΠ 63/2012.
- ΑΠ 710/2021, ΑΠ 1295/2015, ΑΠ 1652/2013.
- ΑΠ 1212/2006.
- ΑΠ 1504/1997.
- ΑΠ 453/1999.
- ΑΠ 927/1999.
- ΑΠ(Τμ.Β') 1087/2008.
- ΑΠ(Τμ.Β) 173/2016.
- ΑΠ (Τμ.Β') 967/1991
- ΑΠ(Τμ.Β') 351/1990.
- ΑΠ 173/2016.
- ΑΠ 3/2021.
- Εφετείο Αθηνών 5797/1999.
- Εφετείο Αθηνών 68/1997.
- Εφετείο Ιωαννίνων 182/2011.
- Εφετείο Θεσ/νίκης 727/2009.
- Εφετείο Θεσ/κης 1764/1999 .
- Μονομελές Πρωτοδικείο Πατρών 424/1999.
- Μονομελές Πρωτοδικείο Σάμου 195/2005.
- Μονομελές Εφετείο Ευβοίας 69/2013.
- Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών 2816/1996.

Z. Ενωσιακή Νομολογία

- InfosJuridiques N°10-2010.
- InfosJuridiques N°11-2016.
- InfosJuridiques N°1-2013.
- InfosJuridiques N°2-2014.
- InfosJuridiques N°3-2010.
- InfosJuridiques N°3-2015.
- InfosJuridiques N°3-2018.
- InfosJuridiques N°5-2018.
- InfosJuridiques N°6-2011.
- InfosJuridiques N°7-2014.
- InfosJuridiques N°8-2011.
- InfosJuridiques N°9-2014.
- Cass. 10/1/2012 n. 87, Pres. De Renzis, Est. Di Cerbo, in Lav. in jur. 2012, 304.
- Cass. 17/2/2009 n. 3785, Pres. Sciarelli Est. D'Agostino, στο Orient. Giur. Lav. 2009, 115.
- Cass. 28/2/2018 n. 16256, Pres. Manna Est. Belle, στο Riv. It. Dir. lav. 2018, με σημείωση F. Lamberti.
- Cass. 28/8/2013 n. 19814, Pres. Roselli Est. Blasutto, στο Riv. It. Dir. lav. 2014, με σημείωση της Elena Pasqualetto, «Intentionality of mobbing and organizational coercion».
- Cass. 29/12/2020 n. 29767, ord., Pres. Di Paolantonio Rel. Tricomi, in Lav. in jur. 2021, 311.
- Cass. Civ., sez. Lavoro, v. 17698/2014.
- Cass. soc. 23 November 2005, Bull. V, n 334, Droit ouvrier, June 2006, p. 307, Droit Social, February 2006, p. 229, Cass. soc. 26 September 2007, n 06.43-029.
- Court of Bologna 13/4/2010, Giud. Coco, in Lav. nella giur. 2010, 737.
- Court of Milan 18/4/2008, Est. Scudieri, in Orient. giur. lav. 2008, 732.
- Court of Milan 4/1/2006, Est. Vitali, στο D&L 2006, 486.
- Infos Juridiques N°1-2009.
- Tribunal Supremo de Justicia Galicia, 30 Μαΐου 2005, AS 1515.
- Walker v Northumberland County Council (lawteacher.net), (τελ.επίσκεψη 23/11/2021).
- Απόφαση του Γενικού Δικαστηρίου (πρώτο τμήμα) της 13/7/2018, Michela Curto κατά του

Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, T-275/17.

- Απόφαση του Γενικού Δικαστηρίου (πρώτο τμήμα) της 13/7/2018, SQ κατά της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων (ΕΤΕπ), T-377/17.
- Δικαστήριο του Ακυρωτικού της 20ης Ιανουαρίου 2020 και της 15ης Ιουνίου 2020 (Cass. 20 January 2020, S.19.0019.F και Cass. 15 Ιουνίου 2020, S.19.0041.N).
- Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων: απόφαση Hakelbracht (CoJ. 20 Ιουνίου 2019, C-404/18, Hakelbracht).
- Ισπανικό Συνταγματικό Δικαστήριο, 89/2005.

Η. Ιστότοποι

- Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία, Factsheet 23 - Παρενόχληση στον χώρο εργασίας, <https://osha.europa.eu/el/publications/factsheet-23-bullying-work/view>, (τελ.επίσκεψη 23/5/2022).
- Eurofound, Psychosocial risks in the workplace in Slovenia, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/81/en/1/EF1381EN.p.
- <http://www.mobbing-usa.com/>, (τελ.επίσκεψη 15/5/2023).
- <https://www.acas.org.uk/about-us/what-we-do>, (τελ.επίσκεψη 15/5/2023).
- <http://www.hse.gov.uk/violence/preventing-workplace-harassment.pdf>, (τελ.επίσκεψη 15/5/2023).
- [1] Impressum – Εργασία και Σχέσεις (praceavztahy.cz) (τελ.επίσκεψη 15/5/2023).
- <https://www.eesc.europa.eu/el/tags/eyropaikos-oikonomikos-horos>, (τελ.επίσκεψη 15/5/2023).
- <https://www.eeagrants.cz/en/> (τελ.επίσκεψη 15/5/2023).
- Odborový svaz zdravotníctví a sociální péče ČR (zdravotnickeodbory.cz) (τελ.επίσκεψη 15/5/2023).
- <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/el/survey/detailpage-european-bar-chart/2019/emerging-risks-and-their-management/el/E3Q301/activity-sector/6/11ef1473en> Cover_ef0743en.qxd (europa.eu) (τελ.επίσκεψη 15/5/2023).
- https://www.bc.edu/content/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bciclr/27_2/10_TXT.htm (τελ.επίσκεψη 15/5/2023).
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391->

20081211(τελ.επίσκεψη 15/5/2023).

- Harris v. Forklift Systems, Inc. :: 510 U.S. 17 (1993) :: Justia US Supreme Court Center(τελ.επίσκεψη 16/5/2023).
- THE DEVELOPMENT OF MORAL HARASSMENT (OR MOBBING) LAW IN SWEDEN AND FRANCE AS A STEP TOWARDS EU LEGISLATION (bc.edu), (τελ.επίσκεψη 16/5/2023).
- https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177845/#LEGISCTA000006177845 (τελ.επίσκεψη 16/5/2023).
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043>, (τελ.επίσκεψη 16/5/2023).
- Article L122-52 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr) (τελ.επίσκεψη 16/5/2021).
- Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Έκδοση Πεπραγμένων 2019, Δικαιοδοτικό Έργο, https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-06/_ra_2019_el.pdf, (τελ.επίσκεψη 16/5/2023).
- <https://ec.europa.eu/justice/grants/results/daphne>(τελ.επίσκεψη 16/5/2023).
- Occupational Safety and Health Act, <https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf>(τελ.επίσκεψη 16/5/2023).
- <https://www.bonnschmitt.net/post/new-legislation-on-moral-harassment-at-work>(τελ.επίσκεψη 16/5/2023).
- "INDUSTRIAL RELATIONS ACT 1990 (CODE OF PRACTICE FOR (τελ.επίσκεψη 17/5/2022).
- EMPLOYERS AND EMPLOYEES ON THE PREVENTION AND
- RESOLUTION OF BULLYING AT WORK) ORDER 2020, S.I. No. 674 of 2020, <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2020/si/674/made/en/pdf>," (τελ.επίσκεψη 17/5/2022).
- Svensk författningssamling (αποθετήριο σουηδικών νομοθετημάτων), <https://xn--svenskrfattningssamling-roc.se/>(τελ.επίσκεψη 11/10/2021)
- Swedish Legislation to Protect Workers against Workplace Bullying. « Citizens Advice Plymouth (wordpress.com), (τελ.επίσκεψη 11/10/2021)
- <https://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1135&context=iclr>(τελ.επίσκεψη 11/10/2021)
- <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/68800/113005/F-45642255/NLD78361%20Eng.pdf>, (τελ.επίσκεψη 12/10/2021)
- Guerrero, Maria Isabel S., "The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation", THE DEVELOPMENT OF MORAL HARASSMENT

(OR MOBBING) LAW IN SWEDEN AND FRANCE AS A STEP TOWARDS EU LEGISLATION (bc.edu),
(τελ.επίσκεψη 14/10/2021)

- "FRENCH LAW PROHIBITING BULLYING IN THE WORKPLACE", French Law Prohibiting Bullying in the Workplace | theHRD (thehrdirector.com), (τελ.επίσκεψη 11/10/2021)
- Workplace bullying trial that shocked France draws to close | France | The Guardian(τελ.επίσκεψη 11/10/2021).
- French Telecom Company Convicted Of 'Moral Harassment' After Employee Suicides : NPR, (τελ.επίσκεψη 13/10/2021).
- Colin Dwyer, "French Telecom Company Convicted Of 'Moral Harassment' After Employee Suicides", <https://www.hrw.org/news/2020/12/15/france-should-act-end-violence-harassment-work#:~:text=On%20December%2015%2C%202020%2C%20Human%20Rights%20Watch%20opened,Convention%20and%20by%20carrying%20out%20related%20domestic%20reforms,> (τελ.επίσκεψη 13/10/2021).
- https://www.bc.edu/content/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bciclr/27_2/10_TXT.htm, (τελ.επίσκεψη 15/10/2021).
- La Louvière: Combating Stress and Mobbing (τελ.επίσκεψη 11/10/2021).
- "Safe at Home Safe at Work Final Report & National country studies", <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>(τελ.επίσκεψη 11/10/2021).
- <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2015/belgium-new-legislation-on-preventing-psychosocial-risks>, (τελ.επίσκεψη 11/10/2021).
- "Belgium: New changes to Discrimination law and bullying at work: extension of protection rules", <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=e1dc9078-4d36-42b1-b85a-ae9744b7caba>, (τελ.επίσκεψη 28/7/2023).
- "Bekendtgørelse om arbejdets udførelse", <https://at.dk/regler/bekendtgørelser/arbejdets-udfoerelse-1234-sam/>, (τελ.επίσκεψη 10/7/2023).
- "Betriebsverfassungsgesetz", <https://dejure.org/gesetze/BetrVG>, (τελ.επίσκεψη 10/7/2023).
- "Works Constitution Act(Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG), http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html#p0412, (τελ.επίσκεψη 3/11/2021).
- "Works Constitution Act (Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG), <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/84058/21935c04f7448655a6f5789ccdceea19/beschaefitgtenschutzgesetz-data.pdf>, "(τελ.επίσκεψη 11/10/2021)

- "Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz", <https://www.igmetall-wob.de/gruppengremien/frauen/partnerschaftliches-verhalten-am-arbeitsplatz>, (τελ.επίσκεψη 11/10/2021)
- "Das Bundesarbeitsgericht", <https://www.bundesarbeitsgericht.de/>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).
- "Zivilprozessordnung", § 445 ZPO - Vernehmung des Gegners; Beweisantritt - dejure.org, (τελ.επίσκεψη 6/11/2021).
- "Federal Ministry of Labour and Social Affairs", <https://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).
- "The Federal Anti-Discrimination Agency (FADA)", http://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/AboutUs/aboutUs_node.html, (τελ.επίσκεψη 3/11/2021).
- BAUA, Federal Institute for Occupational Safety and Health, https://www.baua.de/EN/Home/Home_node.html, (τελ.επίσκεψη 3/11/2021).
- The Joint German Occupational Safety and Health Strategy (GDA), http://www.gda-portal.de/EN/Home/Home_node.html, (τελ.επίσκεψη 3/11/2021).
- Διαδικτυακή πύλη για το εργασιακό στρες (Δανία), http://www.gda-psyche.de/DE/Service/English/english_node.html;jsessionid=1BFA8C59D6A35101F8B7D94E3B3714EA, (τελ.επίσκεψη 3/11/2021).
- M. A. Carnero, Blanca Martínez,Rocío Sánchez-Mangas, "Mobbing and its determinants: The case of Spain"Mobbing_and_its_determinants_The_case_of_Spain.pdf, (τελ.επίσκεψη 6/11/2021).
- ""Fifth National Survey on Working Conditions, Spain"", Fifth National Survey on Working Conditions, Spain | Eurofound (europa.eu), (τελ. επίσκεψη 6/11/2021).
- [https://www.poderjudicial.es/search/documento/Ts/8768931/vigencia%20temporal%20\(ley%20openal\)/20190523](https://www.poderjudicial.es/search/documento/Ts/8768931/vigencia%20temporal%20(ley%20openal)/20190523), (τελ.επίσκεψη 11/10/2021).
- "Health and Safety Authority", <https://www.hsa.ie/eng/>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).
- "Workplace Relations Commission (WRC)", <https://www.workplacerelations.ie/en/>, (τελ.επίσκεψη 7/8/2023).
- "S.I. No. 674/2020 - Industrial Relations Act 1990 (Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work) Order 2020", <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2020/si/674/made/en/print>(τελ.επίσκεψη 11/10/2021).
- Understanding the type of treatment you're experiencing: If you're treated unfairly at work -

Acas, (τελ.επίσκεψη 10/01/2022).

- Understanding bullying, harassment and discrimination: Handling a bullying, harassment or discrimination complaint at work - Acas, 9τελ.επίσκεψη 10/01/2022).
- "European Network Training Organisation for Local and Regional Authorities", <http://ento.org/ento/>(τελ.επίσκεψη 10/01/2022).
- "Advice for employees and employers on dealing with discrimination and bullying", <https://www.acas.org.uk/discrimination-bullying-and-harassment>(τελ.επίσκεψη 10/01/2022).
- Managing stress at work"", <https://www.hse.gov.uk/stress/>"(τελ.επίσκεψη 10/01/2022).
- "Chat with a Lawyer for personalized help", <http://www.dignityatwork.org/advice>(τελ.επίσκεψη 10/01/2022).
- "Bullies Out", <https://bulliesout.com/get-involved/corporate-partnerships/>, (τελ. επίσκεψη 10/01/2022).
- "Contracts of employment and working hours", <https://www.gov.uk/workplace-bullying-and-harassment>. (τελ.επίσκεψη 10/01/2022).
- Chambre de salaries Luxembourg, <https://www.csl.lu/fr/> (τελ.επίσκεψη 10/01/2022).
- David Whincup "New anti-bullying law proposals make grim reading all round for UK workplaces", <https://www.employmentlawworldview.com/new-anti-bullying-law-proposals-make-grim-reading-all-round-for-uk-workplaces/>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- (Association luxembourgeoise contre le harcèlement moral et stress au travail), <https://mobbingasbl.lu/fr/mobbing-fr>, (τελ.επίσκεψη 11/1/2022).
- Syndicat OGBL, <http://www.ogbl.lu/>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- he Luxembourg Employers' Association UEL (Union des Entreprises Luxembourgeoises), <https://www.uel.lu/en/>, (τελ.επίσκεψη 8/8/2023).
- "Quel est le cadre légal ?", <https://www.csl.lu/fr/vos-droits/salaries/sante-et-securite-au-travail/harcelement/>, (τελ.επίσκεψη 11/01/2022).
- Le harcèlement moral sur le lieu de travail — Citoyens — Guichet.lu - Guide administratif - Luxembourg (public.lu), (τελ.επίσκεψη 11/1/2022).
- https://www.edscuola.it/archivio/antologia/mobbing/mob_proposta_6410.htm, (τελ.επίσκεψη 11/01/2022).
- "Dizionario dei diritti dei lavoratori", <https://www.wikilabour.it/dizionario/salute-e-sicurezza/mobbing/>(τελ.επίσκεψη 10/01/2022).
- Gli elementi costitutivi, i danni risarcibili, gli strumenti per difendersi"",

<https://www.altalex.com/guide/mobbing>, (τελ.επίσκεψη 12/1/2022).

- Maran, Daniela Acquadro Bernardelli, Silvia Varetto, Antonella, "Mobbing (bullying at work) in Italy: Characteristics of successful court cases", <https://psycnet.apa.org/record/2019-34841-002>, (τελ.επίσκεψη 9/8/2023).
- "Frauenförderpläne", <https://www.bundestkanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/frauenfoerderplaene.html>, (τελ.επίσκεψη 9/8/2023).
- "Bundes- und Landes-Gleichbehandlungsgesetze", <https://www.bundestkanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/rechtliche-grundlagen-der-gleichbehandlung/bundes-und-landes-gleichbehandlungsgesetz.html>, (τελ.επίσκεψη 9/8/2023).
- <https://pt.slideshare.net/edmasimao/portugal-mobbing> (τελ.επίσκεψη 12/1/2022).
- <https://osha.europa.eu/pt/surveys-and-statistics-osh/esener/2014>, (τελ.επίσκεψη 14/1/2022).
- "Translations of Finnish acts and decrees: 2002", https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738_20060053.pdf, (τελ.επίσκεψη 10/8/2023).
- "The Finnish Confederation of Professionals (STTK)", STTK, The Without Violence campaign, <https://www.sttk.fi/en/>, (τελ.επίσκεψη 10/08/2023).
- Focal Point website <http://osha.lv/lv>, (τελ.επίσκεψη 4/5/2022).
- CROATIA- We WANT effective mobbing legislation! (avaaz.org), (τελ.επίσκεψη 14/3/2022).
- Ιστότοπος Focal Point <http://www.ceskyfocalpoint.cz>, (τελ.επίσκεψη 5/5/2022).
- Mobbing in the workplace | Biznes.gov.pl - Information and services website for entrepreneurs, (τελ.επίσκεψη 17/3/2022).
- Διαθέσιμο στο Saga-Poland-INTERAL-ANTI-MOBGING-POLICY.pdf (sagapoland.eu), (τελ.επίσκεψη 17/3/2022).
- https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/slovenia_etuc_safe_at_home_safe_at_work_final_2017_0.pdf, (τελ.επίσκεψη 3/5/2022).
- <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2010-00884-E.pdf>, (τελ.επίσκεψη 3/5/2022).
- Slovenia | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu), (τελ.επίσκεψη 5/5/2022).
- <http://www.mifsudadvocates.com.mt/harassment-at-the-place-of-work>, (τελ.επίσκεψη 5/5/2022).
- People & Standards Division (manual is 13 May 2022) διαθέσιμο στο: Microsoft Word -

BullyingAndHarassment (gov.mt), (τελ.επίσκεψη 5/5/2022).

- Bulgaria | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu), (τελ.επίσκεψη 12/5/2022).
- <https://www.romania-insider.com/moral-harassment-work-romaniias-struggle-workplace-violence>, (τελ.επίσκεψη 12/5/2022).
- <https://knowledge.leglobal.org/romania-new-legal-provisions-against-moral-harassment-at-the-workplace/>, (τελ.επίσκεψη 12/5/2020).
- <https://www.lawspot.gr/nomika-nea/i-parenohlisi-sto-horo-ergasias-kai-oi-dynatotites-ennomis-prostasias>, (τελ.επίσκεψη 16/5/2022).
- "No mobbing at work-αποτελέσματα έρευνας", <https://nomowo.org/%ce%ad%cf%81%ce%b5%cf%85%ce%bd%ce%b5%cf%82-%cf%83%cf%84%ce%b1%cf%84%ce%b9%cf%83%cf%84%ce%b9%ce%ba%ce%ac/mobbing-%cf%83%cf%84%ce%b7%ce%bd-%ce%b5%ce%bb%ce%bb%ce%ac%ce%b4%ce%b1-%ce%b1%cf%80%ce%bf%cf%84%ce%b5%ce%bb%ce%ad%cf%83%ce%bc%ce%b1%cf%84%ce%b1-%ce%ad%cf%81%ce%b5%cf%85%ce%bd%ce%b1%cf%82/>, (τελ.επίσκεψη 16/5/2022).
- <https://www.lawspot.gr/nomikes-plirofories/nomothesia/astikos-kodikas/arthro-662-astikos-kodikas-asfaleia-kai-ygieini-ton>, (τελ.επίσκεψη 1/12/2023).
- <https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-21111920-fek-67a-1831920>, (τελ.επίσκεψη 7/12/2023).
- [1]<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/246224/nomos-4443-2016>, (τελ.επίσκεψη 7/12/2023).
- ΤΡΑΠΕΖΑ ΝΟΜΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΔΣΑ, 2006, τόμος 54, σελ.1786, ΝΟΜΙΚΟ ΒΗΜΑ, διαθέσιμο στο www.dsanet.gr/1024x768Auth.htm, (τελ. επίσκεψη 25/5/2022).
- http://www.areiospagos.gr/nomologia/apofaseis_DISPLAY.asp?cd=BR9081BUZD10S7VLZYSIEGCY2WZC6O&apof=3_2021, (τελ.επίσκεψη 28/2/2023).
- Διαθέσιμο στο Σύνθετη Αναζήτηση Φ.Ε.Κ. | Εθνικό Τυπογραφείο | ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ | (et.gr), (τελ. επίσκεψη 3/11/2022).
- <https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=3B24FB567A2B5E7C.1D031AEA53&version=2023/05/18>, (τελ.επίσκεψη 15/11/2023).
- WGI 2022 Interactive > Home (worldbank.org), (τελ.επίσκεψη 17/10/2022).
- <https://eclass.hmu.gr/modules/document/index.php?course=SW125&download=/5c668cd5r4Z3/603ca16c2Ael/5e4a7e07Xg4b.pdf>, (τελ.επίσκεψη 18/9/2023).

- https://eclass.uth.gr/modules/document/file.php/PRD_P_199/11_%CE%95%CE%9B%CE%95%CE%93%CE%A7%CE%9F%CE%A3_%CE%9A%CE%91%CE%9D%CE%9F%CE%9D_%CE%94%CE%99%CE%91%CE%93%CE%A1_QQ.pdf, (τελ.επίσκεψη 18/9/2023).
- <http://www2.stat-athens.aueb.gr/~jpan/statistiki-skepsi-I/chapter3.pdf>, (τελ.επίσκεψη 18/9/2023).
- https://eclass.uth.gr/modules/document/file.php/PE_U_164/11%20%CE%97%CE%A5%20-%20SPSS%20Lesson%2011%202020.pdf, (τελ.επίσκεψη 18/9/2023).
- <https://users.auth.gr/gmenexes/Presentations/NonParametric.pdf>, (τελ.επίσκεψη 18/9/2023).
- <https://nemertes.library.upatras.gr/server/api/core/bitstreams/ea59fffe-c524-4eb0-802f-b2ee7f4539b1/content>, (τελ.επίσκεψη 19/9/2023).

Α. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αγαπητή/έ κυρία/κύριε,

Θα ήταν πολύτιμη η βοήθειά σας, αν διαθέτατε λίγο χρόνο για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, το οποίο αποτελεί μέρος της ερευνητικής διαδικασίας διδακτορικής διατριβής. Οι ειλικρινείς σας απαντήσεις, θα βοηθήσουν έτσι ώστε τα συμπεράσματα της έρευνας, σχετικά με **την ηθική παρενόχληση (mobbing) ως συγκεκαλυμμένη μορφή βίας στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση**, να αντικατοπτρίζουν την πραγματικότητα και να αποτελέσουν χρήσιμο υλικό για τους επιστημονικούς στόχους της παρούσης έρευνας. Η έρευνα αυτή διεξάγεται στο πλαίσιο εκπόνησης διδακτορικής διατριβής στο Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης του Παντείου Πανεπιστημίου.

Το ερωτηματολόγιο είναι **ανώνυμο** και οι απαντήσεις σας είναι **αυστηρά εμπιστευτικές**, και σας διαβεβαιώνω ρητά ότι τα στοιχεία του ερωτηματολογίου θα χρησιμοποιηθούν **αποκλειστικά** για γενική στατιστική ανάλυση.

Με εκτίμηση,
Δρούτσα Χριστίνα
Υποψήφια Διδάκτωρ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Α' ΜΕΡΟΣ-Ταυτότητα συμμετεχόντων

I. Ηλικία (κυκλώστε μία από τις ακόλουθες επιλογές)

α. 21-31

β. 32-42

γ. 43-53

δ. 53-62

ε. άνω των 62

II. Φύλο

α. Άνδρας

β. Γυναίκα

γ. Προτιμώ να αυτοπεριγράφομαι.

III. Οικογενειακή Κατάσταση

α. άγαμος

β. έγγαμος

γ. διαζευγμένος

- δ. σε διάσταση
- ε. χήρος
- στ. σύμφωνο συμβίωσης

IV. Εκπαίδευση

- α. Υποχρεωτικής εκπαίδευσης
- β. Απόφοιτος Λυκείου
- γ. Κάτοχος πτυχίου
- δ. Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου
- ε. Κάτοχος Διδακτορικού τίτλου
- στ. Κάτοχος Μεταδιδακτορικού Τίτλου

V. Εργασιακή εμπειρία στο Δημόσιο

- α. 0-5 έτη
- β. 6-10 έτη
- γ. 11-15 έτη
- δ. 16-20 έτη
- ε. > 20 έτη

VI. Φορέας απασχόλησης

- α. Φορείς Κεντρικής Διοίκησης
- β. ΟΤΑ (α' και β' βαθμού)
- γ. ΝΠΔΔ και επιχειρήσεις.
- δ. Άλλο (συμπληρώστε.....)

VII. Θέση μέσα στο φορέα

- α. Υπάλληλος
- β. Θέση ευθύνης

Β' ΜΕΡΟΣ-Προσωπική εμπειρία ηθικής παρενόχλησης

1. (WPVB) Psychological Violent Behaviour Instrument

	Ποτέ δεν το έχω αντιμετ					Συνεχώς το αντιμετ ωπίζω

	ωπίσει					
	0	1	2	3	4	5
α.Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του						
α.1. Δεν σου δίνουν την ευκαιρία να αποδείξεις την αξία σου						
α.2. Οι αποφάσεις και οι συστάσεις σου επικρίνονται και απορρίπτονται						
α.3. Σου αφαιρούν καθήκοντα για τα οποία ήσουν υπεύθυνος και τα αναθέτουν σε άλλους με χαμηλότερη θέση						
α.4. Σε ελέγχουν άτομα ιεραρχικά κατώτερα						
α.5. Δεν σε πληροφορούν για κοινωνικές συγκεντρώσεις						
α.6. Δεν παίρνεις απάντηση όταν ζητάς συνάντηση και διάλογο						
α.7. Σου συμπεριφέρονται στη δουλειά σαν να είσαι αόρατος και ανύπαρκτος						
α.8. Συχνά σε διακόπτουν όταν μιλάς						
α.9. Δεν απαντούν στα e-mail που στέλνεις και στα τηλεφωνήματά σου						
α. 10. Σε πιέζουν να παραιτηθείς ή να αλλάξεις χώρο εργασίας						
α. 11. Σου αποκρύπτουν πληροφορίες, έγγραφα και υλικό που χρειάζεσαι για την εργασία σου						
β. Επίθεση στον εργασιακό χώρο						
β.1. Σε υποχρεώνουν να κάνεις μια δουλειά που θα επηρεάσει αρνητικά την αυτοεκτίμησή σου						
β.2. Πάντα αξιολογούν αρνητικά την επίδοσή σου						
β.3. Σε κατηγορούν για πράγματα για τα οποία δεν είσαι υπεύθυνος						
β.4. Σε θεωρούν αποκλειστικά υπεύθυνο όταν μια εργασία που έγινε με άλλους έχει αρνητικά						

αποτελέσματα						
β.5. Πάντα ανακαλύπτουν λάθη στη δουλειά σου και στα αποτελέσματα της δουλειάς σου						
β.6. Πάντα αμφισβητούν την επαγγελματική σου επάρκεια στη δουλειά σου						
β.7. Σε κάνουν να νιώθεις ότι εσύ και το έργο σου είστε υπό έλεγχο						
β.8. Θεωρούν ότι το έργο που έχεις παραγάγει είναι άνευ αξίας και ασήμαντο						
β.9. Σε θεωρούν υπεύθυνο για εργασία πέρα των δυνατοτήτων σου						
γ. Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο						
γ.1. Κάποιος μιλά για σένα ενώπιον άλλων με απαξιωτικό και υποτιμητικό τρόπο						
γ.2. Λέγονται αναληθή πράγματα για σένα						
γ.3. Συμπεριφέρονται με απαξιωτικό τρόπο σε σένα χρησιμοποιώντας τη γλώσσα του σώματος ενώπιον άλλων						
γ.4. Υπονοούν ότι δεν είσαι καλά από ψυχολογικής πλευράς						
γ.5. Αμφισβητούν την τιμιότητα και την αξιοπιστία σου						
γ.6. Διασπείρουν φήμες για την ιδιωτική σου ζωή						
γ.7. Σε απειλούν λεκτικά						
γ.8. Αντιμετωπίζεις συμπεριφορές όπως χτύπημα χεριού στο τραπέζι						
γ.9. Γράφονται άδικες αναφορές για εσένα						
δ. Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές						
δ.1. Αποτρέπουν ή απαγορεύουν σε συναδέλφους να σου μιλούν						
δ.2. Όταν εισέρχεστε σε χώρο οικείο για εσάς, αφήνετε τον χώρο όπου βρίσκεστε						
δ.3. Προκαλούν ζημιές σε προσωπικά σου αντικείμενα						

δ.4. Άσκησαν σωματική βία εναντίον σου						
Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης:						

2. Πόσο καιρό έχετε υποστεί αυτές τις επιθέσεις; (επιλέξτε μία απάντηση)

- I. Ποτέ
- II. Περιστασιακά
- III. 1φορά το μήνα
- IV. 1φορά την εβδομάδα
- V. Κάθε μέρα

3. Ποιος είναι ο θύτης της ηθικής παρενόχλησης; (επιλέξτε μία απάντηση)

- I. Υφιστάμενος
- II. Προϊστάμενος
- III. Ο συνάδελφος
- IV. Η συνάδελφος
- V. Γκρουπ συναδέλφων

4. Κατά την άποψή σας ποιος είναι ο κύριος θύτης της ηθικής παρενόχλησης; (επιλέξτε μία απάντηση)

- VI. Υφιστάμενος
- VII. Προϊστάμενος
- VIII. Ο συνάδελφος
- IX. Η συνάδελφος
- X. Γκρουπ συναδέλφων

5. Σε περίπτωση που έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση το κάνατε γνωστό στην υπηρεσία σας; (επιλέξτε μία απάντηση)

- 1. Ναι
- 2. Όχι

6. Αν δεν έχετε ενημερώσει την υπηρεσία σας αναφορικά με την ηθική παρενόχληση ποιός ήταν ο κυριότερος λόγος ; (επιλέξτε μία απάντηση)

- 1. Φόβος ότι η ζωή μου στην υπηρεσία θα γίνει αφόρητη
- 2. Δεν πιστεύω ότι η υπηρεσία πρόκειται να κάνει οτιδήποτε

3. Φοβάμαι ότι δεν θα με πιστέψουν
4. Ο θύτης έχει εξουσία και φοβάμαι ότι θα με κυνηγήσει
5. Άλλο

7. Κατά την άποψή σας πρέπει τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης να κάνουν γνωστό στην υπηρεσία τους τί τους έχει συμβεί ;

1. Ναι
2. Όχι

Γ' ΜΕΡΟΣ-Αντιμετώπιση περιστατικών ηθικής παρενόχλησης από τον Φορέα απασχόλησης

8. Τα πραγματικά περιστατικά ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μου αντιμετωπίζονται έγκαιρα;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Εξαιρετικά

9. Τα πραγματικά περιστατικά ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μου αντιμετωπίζονται επαρκώς;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Εξαιρετικά

10. Τα πραγματικά περιστατικά ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μου αντιμετωπίζονται από τα αρμόδια όργανα;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Εξαιρετικά

11. Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε ποιοί είναι οι αρμόδιοι κατά τον νόμο φορείς για την αντιμετώπιση περιστατικών ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Εξαιρετικά

12. Αν είχατε υποστεί ηθική παρενόχληση γνωρίζετε ποιές είναι οι ενέργειες που θα έπρεπε να κάνετε ;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Εξαιρετικά

13. Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε ποιές είναι οι ενέργειες που πρέπει να κάνετε σε περίπτωση που υποστείτε ηθική παρενόχληση;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Εξαιρετικά

14. Κατά την άποψή σας σε ποιό βαθμό η πολιτεία έχει ενημερώσει τους υπαλλήλους για το τι πρέπει να κάνουν σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης ;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Εξαιρετικά

Ευχαριστώ για τη συμμετοχή!

Β. ΕΓΚΡΙΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

ΦΟΡΜΑ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ
(ΚΛΙΜΑΚΑΣ) ΒΙΑΙΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ

Δημιουργός:

Δρ. Κοϊνης Αριστοτέλης

Επιστημών Υγείας

- Programme Director MSc Perinatal Mental Health

-Senior Lecturer Essex University

-Διδάσκων στο Τμήμα Λογοθεραπείας του ΠαΠελ

Ατομικά στοιχεία ενδιαφερόμενου/ης

Όνομα: Χριστίνα

Επώνυμο: Δρούτσα

Ιδιότητα: Υποψ. Διδάκτωρ Πάντειο Πανεπιστήμιο/ Τμ. Δημόσιας Διοίκησης

Τηλ.επικοινωνίας: 6946501774, 2294083911

Παρακαλώ, όπως μου χορηγήσετε άδεια, για τη χρησιμοποίηση του ερωτηματολογίου -
Κλίμακας της Βίαιης Ψυχολογικής Συμπεριφοράς, στα πλαίσια εκπόνησης της
διδακτορικής μου διατριβής με προσωρινό τίτλο: «Η ηθική παρενόχληση (mobbing) ως
συγκεκριμένη μορφή βίας στην ελληνική Δημόσια

Διοίκηση».....
.....
.....
.....

Ημερομηνία

.....7/..11./...2022...

Συμφωνητικό Συνεργασίας για το Ερωτηματολόγιο WPVB-(Workplace Psychologically Violent Behaviours),

Ο/Η Συνεργάτης είναι υπεύθυνος/η για τη δημοσίευση στοιχείων και πληροφοριών που αφορούν αποκλειστικά την δική του/της έρευνα και τις μεθόδους που έχει χρησιμοποιήσει. Δημοσιεύσεις, οι οποίες θα περιγράφουν τα αποτελέσματα στα οποία έχει καταλήξει ο/η Συνεργάτης θα έχουν το όνομα του/ης και θα περιλαμβάνουν βιβλιογραφική αναφορά στις δημοσιεύσεις που αφορούν την ελληνική έκδοση του WPVB-(Workplace Psychologically Violent Behaviours) εργαλείων.

Στην περίπτωση που ο δημιουργός του ερωτηματολογίου διακόψει την παρούσα συνεργασία, ο/η Συνεργάτης πρέπει να σταματήσει κάθε χρήση του εργαλείου WPVB, αν και η δέσμευση του/ης όσον αφορά αυτούς τους όρους, θα συνεχίσει να υφίσταται.

Το παρόν αποτελεί συμφωνητικό εθελοντικής συνεργασίας και όχι σύμβαση εργασίας ή έργου. Ο/Η Συνεργάτης έχει απόλυτη ευθύνη του τρόπου με τον οποίο θα εργαστεί και θα διασφαλίσει την εφαρμογή της ερευνητικής δεοντολογίας, συνεπώς αναλαμβάνει και την ευθύνη οποιουδήποτε σχετικού προβλήματος προκύψει.

Την αποκλειστική αρμοδιότητα της επικοινωνίας και τον συντονισμό της παρούσας συνεργασίας αναλαμβάνει ο Δρ. Κοΐνης Αριστοτέλης, e-mail [REDACTED] Τηλ. [REDACTED]

Οι συμβαλλόμενοι

Κοΐνης Αριστοτέλης

Δρ. Επιστημών Υγείας

Κλινικός Ψυχολόγος

Ο/Η Συνεργάτης

CHRISTINA DROUTSA
07.11.2022 14:05

Φορέας: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών/Τμήμα Δημόσιας
Διοίκησης

Διεύθυνση: Λεωφ. Συγγρού 136, 176 71, Αθήνα [+30 210 92 01435](tel:+302109201435), [+30 210 92 01 067](tel:+302109201067)
dd@panteion.gr

Με χαρά σας δίνω την άδεια να κάνετε χρήση του ερωτηματολογίου μου WPVB για χρήση σε διδακτορική διατριβή.
Καλή επιτυχία
Στη διάθεσή σας για ο,τι χρειαστείτε!!
Με εκτίμηση
Δρ.Κοΐνης Αριστοτέλης
Κλινικός Ψυχολόγος

Γ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Πίνακας 1

Αποτελέσματα ελέγχου κανονικότητας για τους τέσσερις παράγοντες σε σχέση με το φύλο

		Tests of Normality		
		Kolmogorov-Smirnov		
	Φύλο	Statistic	df	p
Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	Άνδρας	0.178	87	<0.001
	Γυναίκα	0.175	234	<0.001
Επίθεση στον εργασιακό χώρο	Άνδρας	0.185	87	<0.001
	Γυναίκα	0.184	234	<0.001
Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	Άνδρας	0.234	87	<0.001
	Γυναίκα	0.220	234	<0.001
Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές	Άνδρας	0.303	87	<0.001
	Γυναίκα	0.321	234	<0.001

Πίνακας 2

Αποτελέσματα ελέγχου κανονικότητας για τους τέσσερις παράγοντες σε σχέση με την εκπαίδευση

		Tests of Normality		
		Kolmogorov-Smirnov		
	Εκπαίδευση	Statistic	df	p
Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	Υποχρεωτικής εκπαίδευσης/Απόφοιτος Λυκείου	0.233	53	<0.001
	Κάτοχος πτυχίου	0.197	116	<0.001
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού/Μεταδιδακτορικού τίτλου	0.154	155	<0.001
Επίθεση στον εργασιακό χώρο	Υποχρεωτικής εκπαίδευσης/Απόφοιτος Λυκείου	0.202	53	<0.001

Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	Κάτοχος πτυχίου	0.208	11 6	<0.00 1
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού/Μεταδιδακτορικού τίτλου	0.164	15 5	<0.00 1
	Υποχρεωτικής εκπαίδευσης/Απόφοιτος Λυκείου	0.248	53	<0.00 1
	Κάτοχος πτυχίου	0.245	11 6	<0.00 1
Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές	Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού/Μεταδιδακτορικού τίτλου	0.205	15 5	<0.00 1
	Υποχρεωτικής εκπαίδευσης/Απόφοιτος Λυκείου	0.348	53	<0.00 1
	Κάτοχος πτυχίου	0.351	11 6	<0.00 1
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού/Μεταδιδακτορικού τίτλου	0.292	15 5	<0.00 1

Πίνακας 3

Αποτελέσματα ελέγχου κανονικότητας για τους τέσσερις παράγοντες σε σχέση με την θέση μέσα στο φορέα

		Tests of Normality		
		Kolmogorov-Smirnov		
	Θέση μέσα στο φορέα	Statistic	df	p
Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	Υπάλληλος	0.165	264	<0.001
	Θέση ευθύνης	0.172	60	<0.001
Επίθεση στον εργασιακό χώρο	Υπάλληλος	0.178	264	<0.001
	Θέση ευθύνης	0.188	60	<0.001
Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	Υπάλληλος	0.223	264	<0.001
	Θέση ευθύνης	0.216	60	<0.001
Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές	Υπάλληλος	0.319	264	<0.001
	Θέση ευθύνης	0.312	60	<0.001

Πίνακας 4

Αποτελέσματα ελέγχου κανονικότητας για τους τέσσερις παράγοντες σε σχέση με το φορέα απασχόλησης

		Tests of Normality		
		Kolmogorov-Smirnov/Shapiro-Wilk		
	Φορέας απασχόλησης	Statistic	df	p
Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	Φορείς Κεντρικής Διοίκησης	0.174	199	<0.001
	ΟΤΑ (α' και β' βαθμού)	0.166	44	0.004
	ΝΠΔΔ	0.235	54	<0.001
	ΝΠΙΔ και επιχειρήσεις	0.862	27	0.002
Επίθεση στον εργασιακό χώρο	Φορείς Κεντρικής Διοίκησης	0.188	199	<0.001
	ΟΤΑ (α' και β' βαθμού)	0.158	44	0.008
	ΝΠΔΔ	0.233	54	<0.001
	ΝΠΙΔ και επιχειρήσεις	0.859	27	0.002
Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	Φορείς Κεντρικής Διοίκησης	0.214	199	<0.001
	ΟΤΑ (α' και β' βαθμού)	0.204	44	<0.001
	ΝΠΔΔ	0.314	54	<0.001
	ΝΠΙΔ και επιχειρήσεις	0.751	27	<0.001
Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές	Φορείς Κεντρικής Διοίκησης	0.318	199	<0.001
	ΟΤΑ (α' και β' βαθμού)	0.311	44	<0.001
	ΝΠΔΔ	0.321	54	<0.001
	ΝΠΙΔ και επιχειρήσεις	0.542	27	<0.001

Δ. ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΗ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΠΙΘΑΝΩΝ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ZUSCHLAG

(από τον κατάλογο ταξινόμησης του Zuschlag όπως παρουσιάζεται στο βιβλίο «Εργασιακός εκφοβισμός Mobbing, Οδηγός βέλτιστων πρακτικών για επιχειρήσεις & οργανισμούς» της Katja Merk, επιστημονική επιμέλεια Δόξα Παπακωνσταντίνου, μετάφραση Μαριάννα Χάλαρη, εκδ. Gutenberg, σελ.220-227, παρουσιάζονται όσες μορφές mobbing αφορούν οργανισμούς και φορείς του Δημοσίου Τομέα)

1. Επιθέσεις εις βάρος των δυνατοτήτων επικοινωνίας στον χώρο εργασίας

1.1. Επιθέσεις από προϊσταμένους

1.1.1. Περιορισμός δυνατοτήτων έκφρασης

- 1.1.1.1. Περιορισμός και έλεγχος των τηλεφωνημάτων που δεν είναι αυστηρά υπηρεσιακά.
- 1.1.1.2. Περιορισμός των ενεργών επαφών μέσω ταχυδρομείου(λογοκρισία επιστολών).
- 1.1.1.3. Περιορισμός των δυνατοτήτων προσωπικών συζητήσεων στην επιχείρηση.
- 1.1.1.4. Συνεχείς διακοπές κατά την ομιλία του ατόμου.
- 1.1.1.5. Φωνές ή προσβολές σε έντονο ύφος.
- 1.1.1.6. Αποφυγή επαφής με υποτιμητικές ματίες ή χειρονομίες.
- 1.1.1.7. Αποφυγή επαφής με υπαινιγμούς, χωρίς να εκφράζεται κανείς με άμεσο τρόπο.
- 1.1.1.8. Περιορισμός εξωτερικών εργασιών και υπηρεσιακών ταξιδιών.
- 1.1.1.9. Απομόνωση με τοποθέτηση σε απομακρυσμένο εργασιακό χώρο.
- 1.1.1.10. Απαγόρευση σε συναδέλφους να συνομιλούν με το θύμα.
- 1.1.1.11. Διακοπή συνομιλιών με το θύμα.
- 1.1.1.12. Άρνηση απόδοσης του λόγου στο θύμα.
- 1.1.1.13. Αντιμετώπιση του θύματος σαν να μην υπάρχει.

1.1.2. Περιορισμός της δυνατότητας λήψης επικοινωνίας

- 1.1.2.1. Λογοκρισία των εισερχόμενων επιστολών.
- 1.1.2.2. Λογοκρισία των εισερχόμενων τηλεφωνημάτων.
- 1.1.2.3. Απομόνωση με τοποθέτηση σε απομακρυσμένο εργασιακό χώρο.

1.2. Επιθέσεις μεταξύ συναδέλφων

1.2.1. Ενεργή παρεμπόδιση/ άρνηση της επικοινωνίας

- 1.2.1.1. Άρνηση συνομιλίας με το θύμα.

- 1.2.1.2. Αποφυγή πρόσκλησης συμμετοχής του θύματος σε από κοινού συζητήσεις.
- 1.2.1.3. Διακοπή έκφρασης ευχών στο θύμα στο πλαίσιο εορτών.
- 1.2.1.4. Αντιμετώπιση του θύματος σαν να μην υπάρχει.

1.2.2. Παθητική παρεμπόδιση/ άρνηση της επικοινωνίας

- 1.2.2.1. Άμεσος τερματισμός εισερχόμενης κλήσης (απότομο κλείσιμο τηλεφώνου).
- 1.2.2.2. Μη απάντηση στις ερωτήσεις του θύματος.
- 1.2.2.3. Μη επίδοση εγγράφων που έχουν ζητηθεί.
- 1.2.2.4. Αποκλεισμός του θύματος από τη ροή υπηρεσιακών πληροφοριών.

1.3. Επιθέσεις από άλλους εργαζομένους

1.3.1. Ενεργή παρεμπόδιση/ άρνηση της επικοινωνίας

- 1.3.1.1. Άρνηση συνομιλίας με το θύμα
- 1.3.1.2. Αποφυγή πρόσκλησης συμμετοχής του θύματος σε από κοινού συζητήσεις.
- 1.3.1.3. Διακοπή έκφρασης ευχών στο θύμα στο πλαίσιο εορτών.
- 1.3.1.4. Αντιμετώπιση του θύματος σαν να μην υπάρχει.

1.3.2. Παθητική παρεμπόδιση/ άρνηση επικοινωνίας

- 1.3.2.1. Άμεσος τερματισμός εισερχόμενης κλήσης.
- 1.3.2.2. Μη απάντηση στις ερωτήσεις του θύματος.
- 1.3.2.3. Μη επίδοση εγγράφων που έχουν ζητηθεί.
- 1.3.2.4. Αποκλεισμός του θύματος από τη ροή υπηρεσιακών πληροφοριών.

1.4. Επιθέσεις από τρίτους

1.4.1. Επιθέσεις από εξωτερικούς συνεργάτες καθώς και ενώσεις, θεσμούς, υπηρεσίες.

- 1.4.1.1. Ενεργή παρεμπόδιση της επικοινωνίας.
 - 1.4.1.1.1. Διακοπή προφορικής ή γραπτής επικοινωνίας με το θύμα.
 - 1.4.1.1.2. Μη συμπερίληψη του θύματος σε υπηρεσιακές συναντήσεις.
 - 1.4.1.1.3. Αντιμετώπιση του θύματος σαν να μην υπάρχει.
- 1.4.1.2. Παθητική άρνηση επικοινωνίας
 - 1.4.1.2.1. Άμεσος τερματισμός εισερχόμενης κλήσης (απότομο κλείσιμο τηλεφώνου).

- 1.4.1.2.2. Μη απάντηση στις ερωτήσεις του θύματος.
- 1.4.1.2.3. Μη επίδοση εγγράφων που έχουν ζητηθεί.
- 1.4.1.2.4. Διακοπή διεκπεραίωσης αλληλογραφίας με το θύμα.

2. Διαρκής κριτική

2.1. Κριτική στην εργασιακή συμπεριφορά

- 2.1.1. Κριτική στην απόδοση εργασίας.
- 2.1.2. Κριτική στο κίνητρο για εργασία.
- 2.1.3. Κριτική στη συμπεριφορά εντός του φορέα.
- 2.1.4. Κριτική σε ενέργειες που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία.
- 2.1.5. Κριτική στην εργασιακή αλληλεγγύη.
- 2.1.6. Κριτική στις συχνές απουσίες και διαλείμματα.

2.2. Κριτική σε απόψεις και ενδιαφέροντα

- 2.2.1. Κριτική σε πολιτικές πεποιθήσεις.
- 2.2.2. Κριτική σε θρησκευτικές πεποιθήσεις.
- 2.2.3. Κριτική σε κοσμοθεωρητικές πεποιθήσεις.
- 2.2.4. Κριτική στον τρόπο αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου.
- 2.2.5. Κριτική σε χόμπι.

2.3. Κριτική στην εξωτερική εμφάνιση

- 2.3.1. Κριτική στο σώμα.
- 2.3.2. Κριτική στην ενδυμασία.

2.4. Κριτική στην ιδιωτική ζωή

- 2.4.1. Κριτική στην οικογένεια.
- 2.4.2. Κριτική στον φιλικό κύκλο.
- 2.4.3. Κριτική στις συνθήκες και τον τόπο διαμονής.
- 2.4.4. Κριτική σε καταναλωτικές συνήθειες.
- 2.4.5. Κριτική στο χρησιμοποιούμενο μεταφορικό μέσο.

2.5. Κριτική στη συμπεριφορά ως προς θέματα υγείας

- 2.5.1. Κριτική σε διατροφικές συνήθειες (μεγάλη ή μικρή ποσότητα κλπ.)
- 2.5.2. Κριτική στο κάπνισμα.
- 2.5.3. Κριτική στην κατανάλωση οινόπνευματων.
- 2.5.4. Κριτική σε ριψοκίνδυνες αθλητικές δραστηριότητες.

2.5.5.Κριτική σε σωματική υγιεινή

2.6. Κριτική στην κοινωνική συμπεριφορά

2.6.1.Κριτική στη συναναστροφή με συναδέλφους.

2.6.2.Κριτική στη συναναστροφή με προϊσταμένους.

2.6.3.Κριτική στη συναναστροφή με άλλους εργαζόμενους και εργαζόμενες.

2.6.4.Κριτική στη συμμετοχή σε δραστηριότητες της κοινότητας (με χαρακτηρισμούς όπως ο «μονόχνοτος», κλπ)

3. Επιθέσεις στην υγεία

3.1. Επιβλαβής για την υγεία απασχόληση

3.1.1.Απασχόληση σε εργασίες επιβλαβείς για την υγεία.

3.1.2.Απασχόληση σε περιβάλλον επιβλαβές για την υγεία (π.χ. έκθεση σε σκόνη, εισπνοή επικίνδυνων αερίων, επιβάρυνση λόγω υπερβολικής ζέστης κ.λπ.).

3.1.3.Εξαναγκασμός σε υπέρβαση επιτρεπόμενου ωραρίου εργασίας.

3.1.4.Μεταβολή εργασιακής σχέσης σε εκ περιτροπής εργασία (πχ. Με νυχτερινές βάρδιες).

3.1.5.Μετάθεση σε επικίνδυνα πόστα εργασίας.

3.2. Δυσφήμιση και εξευτελισμός

3.2.1.Κακόβουλα ψιθυρίσματα πίσω από την πλάτη του θύματος.

3.2.2.Διάδοση κακόβουλων φημών.

3.2.3.Καλλιέργεια υπόνοιας περί ψυχικής ασθένειας του θύματος.

3.2.4.Καλλιέργειας υπόνοιας περί διαφορετικού σεξουαλικού προσανατολισμού και διαφορετικής σεξουαλικής ταυτότητας.

3.2.5.Επανελημμένη παρουσίαση θύματος ως ψεύτη.

3.2.6.Καλλιέργεια υπόνοιας περί φλέρτ ή ερωτικής σχέσης του ατόμου με τον προϊστάμενο ή την προϊσταμένη.

3.2.7.Γελοιοποίηση.

3.2.8.Χλευαστική μίμηση του τρόπου βαδίσματος, της φωνής ή των χειρονομιών του θύματος.

3.2.9.Χλευασμός της αναπηρίας.

3.2.10. Χλευασμός της καταγωγής (π.χ. εθνικότητα, συνοικία, οικογένεια καταγωγής).

3.2.11. Χλευασμός της προσωπικής ζωής.

3.2.12. Υποβιβασμός και προσβλητική κριτική του εργασιακού ζήλου και της απόδοσης.

3.2.13. Αμφισβήτηση αποφάσεων του θύματος.

3.3. Ψυχολογικός εκφοβισμός

3.3.1. Απειλή σεξουαλικών επιθέσεων.

3.3.2. Απειλή άσκησης σωματικής βίας.

3.3.3. Απειλή κακοποιήσεων.

3.3.4. Απειλή δημόσιου εξευτελισμού.

3.3.5. Απειλή πρόκλησης βλάβης σε συγγενικά πρόσωπα.

3.3.6. Απειλή περιουσιακής ζημίας.

3.3.7. Απειλή μετάθεσης ή απόλυσης.

3.3.8. Απειλή συνεπειών ποινικού ή αστικού δικαίου.

3.3.9. Απειλή δολιοφθοράς.

3.3.10. Απειλή δολοφονίας.

3.3.11. Εξαναγκασμός του θύματος σε ψυχιατρική εξέταση.

3.3.12. Διαρκής χρήση βίας εις βάρος του θύματος εν είδει «προειδοποιητικών μαθημάτων».

3.3.13. Πρόκληση δαπανών εις βάρος του θύματος με στόχο τη βλάβη και την εξάντλησή του.

3.3.14. Εμπλοκή του θύματος σε πειθαρχικές και δικαστικές διαδικασίες με στόχο την απασχόλησή του σε δευτερεύοντες τομείς και συνεπώς, την εξάντλησή του.

3.3.15. Νυχτερινά τηλεφωνήματα στο σπίτι (νυχτερινός εκφοβισμός).

3.3.16. Εκφοβιστικά μηνύματα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης (cyber mobbing).

4. Επιθέσεις στο χώρο εργασίας

4.1. Επιβάρυνση των συνθηκών εργασίας

4.1.1. Άρνηση ή διακοπή ανάθεσης καθηκόντων στο θύμα.

4.1.2. Εξαναγκασμός του θύματος σε εργασίες που πλήττουν την αυτοπεποίθησης.

4.1.3. Ανάθεση καθηκόντων «τιμωρητικού» χαρακτήρα.

4.1.4. Ανάθεση όλων των δυσάρεστων εργασιών στο θύμα τις οποίες προσπαθούν να αποφύγουν όλοι.

4.1.5. Αφαίρεση όλων των εργασιών από το θύμα και παρεμπόδιση των προσπαθειών του να βρει μόνο του άλλες χρήσιμες εργασίες.

4.1.6. Ανάθεση ανούσιων εργασιών στο θύμα.

4.1.7.Ανάθεση εργασιών στο θύμα οι οποίες είναι πολύ υποδεέστερες του επιπέδου απόδοσής του.

4.1.8.Ανάθεση συνεχώς νέων εργασιών στο θύμα, στις οποίες δεν προλαβαίνει να προσαρμοστεί.

4.1.9.Ανάθεση εργασιών στο θύμα οι οποίες είναι υπερβολικά απαιτητικές και οδηγούν εκ των προτέρων σε αποτυχία.

4.2. Υπονόμευση εργασιακών επιτυχιών

4.2.1. Κρυφή απομάκρυνση σημαντικών εγγράφων από το χώρο εργασίας.

4.2.2.Κρυφή αφαίρεση υλικού, εξοπλισμού κ.λπ. από τον χώρο εργασίας.

4.2.3.Απόκρυψη καθηκόντων τα οποία πρέπει να διεκπεραιώσει το θύμα.

4.2.4.Κρυφή παραποίηση των αποτελεσμάτων εργασίας του θύματος.

4.2.5.Πρόκληση ακαταστασίας στον εργασιακό χώρο του θύματος (σκοπίμως άτακτη αρχειοθέτηση).

4.2.6.Κρυφή φθορά και αχρήστευση εξοπλισμού που είναι απαραίτητος για το θύμα.

4.2.7.Διευκόλυνση πρόσβασης σε μη αρμόδιους σε εμπιστευτικά έγγραφα και αποτελέσματα της εργασίας του θύματος εν αγνοία του.

4.3. Μετάθεση, συνταξιοδότηση, απόλυση

4.3.1.Μεταθέσεις.

4.3.2.Επανεισηγμένες «δυσμενείς μεταθέσεις» άνευ λόγου.

4.3.3. Μετάθεση σε μη ικανοποιητική θέση.

4.3.4.Μετάθεση σε απομακρυσμένο μέρος.

4.3.5.Μετάθεση σε θέση με κακόβουλο προϊστάμενο.

4.3.6.Μετάθεση σε ιδιαίτερα μονότονο πόστο.

4.3.7.Μετάθεση σε πόστο που δεν μπορεί να διαχειριστεί το θύμα είτε σε προσωπικό επίπεδο είτε από άποψη εξειδίκευσης.

4.3.8.Απόλυση.

Ε. ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΙ ΤΥΠΟΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ

(από το βιβλίο «Εργασιακός εκφοβισμός Mobbing, Οδηγός βέλτιστων πρακτικών για επιχειρήσεις & οργανισμούς» της Katja Merk, επιστημονική επιμέλεια Δόξα Παπακωνσταντίνου, μετάφραση Μαριάννα Χάλαρη, εκδ. Gutenberg, σελ.234-239)

Τύπος	Η φύση του καθορίζεται από...	Επίδραση στους εργαζομένους
Ο πάσχων από διαταραχή επικοινωνίας	στάση που χαρακτηρίζεται από δυσπιστία απέναντι στο περιβάλλον. οι συνάδελφοι γίνονται αντιληπτοί ως απειλητικοί.	Δεν έχει ο ίδιος τάσεις εργασιακού εκφοβισμού, η ηγετική του όμως συμπεριφορά ευνοεί την εκδήλωσή του ανάμεσα στους συναδέλφους.
Ο ιδεοληπτικός	Έλλειψη προσωπικής ελευθερίας και επιβάρυνση της συνείδησης με απαγορεύσεις και αρχές	Η ανάγκη για τάξη, τήρηση κατανομής χρόνου και έλεγχο οδηγεί σε πατρονάρισμα και ενέργειες παρενόχλησης των εργαζομένων.
Ο καταθλιπτικός	Αισθήματα κατωτερότητας και χαμηλή αυτοεκτίμηση, αισθήματα άγχους, ανεσταλμένη επιθετικότητα.	Αισθάνεται εξαιρετικά δυσάρεστα να παρεμβαίνει σε συγκρούσεις και αυτό προκαλεί συγκρούσεις, ίντριγκες, παιχνίδια εξουσίας και κακό εργασιακό κλίμα.
Ο αυτοπροβαλλόμενος ναρκισσιστής	Υπερεκτίμηση του εαυτού του και επιδίωξη σπουδαιότητας και γοήτρου/κύρους	Τυπικός θύτης ηθικής παρενόχλησης λόγω εξουσιομανίας, φθόνου ή τραυματισμένης ματαιοδοξίας.
Ο υστερικός και απρόβλεπτος	Ασταθές αίσθημα αυτοεκτίμησης και μόνιμη αναζήτηση νέων εμπειριών και αλλαγών χάριν ποικιλίας.	Η αστάθεια των αποφάσεων και τα μη ρεαλιστικά σχέδια προκαλούν ματαίωση, σύγχυση και ανασφάλεια.
Ο αδίστακτος	Επιδίωξη για εξουσία και καταπίεση άλλων	Τον φοβούνται εξαιτίας του αδίστακτου χαρακτήρα του, οι εργαζόμενοι νιώθουν ανασφάλεια και τελούν υπό ψυχική πίεση και το εργασιακό κλίμα

		χαρακτηρίζεται από φόβο.
Ο αυταρχικός	Ισχυρή αυτοπεποίθηση	Το στυλ εργασίας φοβίζει, αποθαρρύνει και κάμπτει την αυτοεκτίμηση των εργαζομένων. Οι ευφυείς εργαζόμενοι δέχονται προσβολές και ματαίωση. Η αφοσίωση των «πιστών ακολούθων» επιβραβεύεται.
Ο εριστικός	Αυτοπεποίθηση. Είναι ισχυρογνώμων και παντογνώστης.	Ο περιορισμός του ατομικού περιθωρίου δράσης καταπνίγει την πρωτοβουλία. Υψηλός βαθμός εναλλαγής προσωπικού. Ανθούν οι δολοπλοκίες.
Ο συναρπαστικός	Ισχυρή αυτοπεποίθηση και αυτοέλεγχος. Θετική κοινωνική στάση. Αισιόδοξη στάση απέναντι στη ζωή. Διαφάνεια και μεγάλη ανεκτικότητα στην επικοινωνία.	Το στυλ αυτό ενεργοποιεί τους εργαζόμενους, προσφέρει κίνητρο και ευνοεί την ανάληψη πρωτοβουλιών. Ικανοποίηση από την εργασία: το κλίμα του ανοιχτού διαλόγου δημιουργεί εμπιστοσύνη.

ΣΤ. ΕΝΔΕΙΞΕΙΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΦΥΠΝΙΣΟΥΝ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

(Πηγή: «Εργασιακός εκφοβισμός *Mobbing*, Οδηγός βέλτιστων πρακτικών για επιχειρήσεις & οργανισμούς» της Katja Merk, επιστημονική επιμέλεια Δόξα Παπακωνσταντίνου, μετάφραση Μαριάννα Χάλαρη, εκδ. Gutenberg, σελ.245-246: Kratz,2000:46 επ.)

Χαρακτηριστικές περιπτώσεις ένδειξης κινδύνου εντός της Υπηρεσίας

- Η ποιότητα της εργασίας φθίνει και ο όγκος της εργασίας μειώνεται.
- Η συχνή απουσία από την εργασία, όπως και οι συχνές επισκέψεις στον ιατρό κατά τη διάρκεια της εργασίας.
- Σημαντικές πληροφορίες δεν προωθούνται σκοπίμως από τους άλλους συναδέλφους.
- Μια ομάδα, η οποία λειτουργούσε άρτια, διχάζεται και μεταμορφώνεται σε κλίκες.
- Η προθυμία των υπαλλήλων να παρέμβουν σε μια έκτακτη υπηρεσιακή ανάγκη αρχίζει να μειώνεται (π.χ. «δικιά του δουλειά είναι, ας τα βγάλει πέρα μόνος του»)
- Οι αντικειμενικές συζητήσεις αντικαθίστανται από αντιπαραθέσεις που δεν καταλήγουν πουθενά και οι συσσωρευμένες διαφωνίες εντείνονται ολοένα και περισσότερο καθόσον δεν υπάρχει διάθεση συνεννόησης και συμβιβασμού.
- Ένας υπάλληλος αρχίζει και απομονώνεται όλο και περισσότερο και τελικά αποκλείεται.
- Οι διαπροσωπικές σχέσεις εκτός υπηρεσίας παγώνουν ή διακόπτονται.
- Οι υπάλληλοι διαμαρτύρονται, κακολογούν και κουτσομπολεύουν ολοένα και περισσότερο ενώ συνάμα υποδαυλίζεται η σταθερότητα στην υπηρεσία από ίντριγκες.
- Το ποσοστό εναλλαγής προσωπικού αυξάνεται επειδή προσπαθούν να ξεφύγουν από την τοξικότητα της υπηρεσίας.

Ζ. ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ (ΣΗΜ.: ΟΠΟΥ ΑΝΑΦΕΡΟΤΑΝ Ο ΟΡΟΣ «ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ» ΣΤΟ ΑΡΧΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΟΥ KRATZ)

(Πηγή: «Εργασιακός εκφοβισμός *Mobbing*, Οδηγός βέλτιστων πρακτικών για επιχειρήσεις & οργανισμούς» της *Katja Merk*, επιστημονική επιμέλεια Δόξα Παπακωνσταντίνου, μετάφραση Μαριάννα Χάλαρη, εκδ. Gutenberg, σελ. 247-249: Kratz, 2000:54 επ.)

	ΝΑΙ	ΣΕ ΜΕΤΡΙΟ ΒΑΘΜΟ	ΟΧΙ
1. Σας ικανοποιούν πλήρως τα καθήκοντα που σας έχουν ανατεθεί;			
2. Έχετε ενδιαφέρουσα εργασία;			
3. Μπορείτε να εργαστείτε με αυτονομία;			
4. Είστε σε θέση να ανταπεξέλθετε στον φόρτο εργασίας σας;			
5. Είστε ικανοποιημένος/η με τον χώρο εργασίας σας;			
6. Υπάρχουν ασάφειες στην κατανομή των αρμοδιοτήτων;			
7. Έχετε καλές σχέσεις με τον προϊστάμενό σας;			
8. Έχετε καλές σχέσεις με τους κοντινούς συναδέλφους σας;			
9. Έχετε καλές σχέσεις με τους υπόλοιπους εργαζόμενους;			
10. Είναι καλό το εργασιακό κλίμα;			
11. Ανταποκρίνονται στις προσδοκίες σας οι δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης που προσφέρει η Υπηρεσία;			
12. Συμμετέχετε από κοινού με τη Διοίκηση στον καθορισμό στόχων που θέλετε να επιτύχετε;			
13. Λαμβάνονται υπόψη οι προτάσεις σας στο σχεδιασμό και τη λήψη αποφάσεων στο πλαίσιο των καθηκόντων σας;			
14. Έχετε την εντύπωση ότι υπόκεισθε πολύ συχνά/έντονα σε έλεγχο;			
15. Θα θέλατε μεγαλύτερη υποστήριξη;			
16. Σας παρέχονται επαρκείς πληροφορίες για την εκτέλεση της εργασίας σας;			
17. Θα θέλατε να έχετε πληροφόρηση πέραν από εκείνης που αφορά αποκλειστικά τον τομέα καθηκόντων σας;			

18. Συμφωνείτε με την ισχύουσα διαμόρφωση του ωραρίου λειτουργίας;			
19. Υπάρχουν συνάδελφοι τους οποίους θα διώχνατε από την Υπηρεσία, αν ήταν στο χέρι σας;			
20. Ποιες συμπεριφορές εντός της Υπηρεσίας απορρίπτετε;			
-Κατάδοση στον προϊστάμενο			
-Φθόνος απέναντι στους συναδέλφους			
-Υπέρμετρη φιλοδοξία για επαγγελματική ανέλιξη εις βάρος άλλων			
-Κακόκεφος ή γκρινιάρης προϊστάμενος			
-Απουσία αναγνώρισης από την πλευρά του προϊσταμένου			
-Αυταρχική, προσωπική, γενικευτική κριτική από προϊσταμένους			
-Απειλές απώλειας της εργασιακής θέσης			
-Ανταγωνιστικότητα			
-Τάση για μηχανογραφίες			
-Νευρικότητα			
-Άλλο:			
21. Από ποιους παράγοντες διακρίνεται, κατά τη γνώμη σας, ένα καλό εργασιακό κλίμα;			
- Πνεύμα συνεργασίας			
- Συμμετοχή στο σχεδιασμό και τη λήψη αποφάσεων			
- Αυτονομία στην εργασία			
- Ομαδικό πνεύμα			
- Αδιάλειπτη ροή απαραίτητων πληροφοριών			
- Αναγνώριση των επιδόσεων από την πλευρά του προϊσταμένου			
- Εποικοδομητική, αντικειμενική κριτική			
- Καλή σχέση με τους υπόλοιπους υπαλλήλους			
- Άλλο:			
22. Με ποιους συναδέλφους σας αρέσει ιδιαιτέρως να συνεργάζεστε;			

23.Με ποιους συναδέλφους δεν σας αρέσει καθόλου να συνεργάζεστε;	
24. Αν ήσασταν μέλος του συλλόγου υπαλλήλων τί θα κάνατε για τη βελτίωση του εργασιακού κλίματος στην Υπηρεσία;	
25. Αν ήσασταν ο προϊστάμενός σας, τι θα κάνατε για τη βελτίωση του εργασιακού κλίματος στην Υπηρεσία;	
26. Ποια μέτρα θα μπορούσαν να αυξήσουν την ικανοποίησή σας από την εργασία σας;	



Copyright © Χριστίνα Ν. Δρούτσα, 2025

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διδακτορικής διατριβής εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διδακτορικής διατριβής για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διδακτορικής διατριβής από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.